

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»
ФГБОУ ВПО «Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова»
ГУ «Институт экономических исследований»
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
аграрный университет имени императора Петра I»
Международная Академия науки и практики организации производства

МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

*Материалы III Международной
научно-практической конференции*

Под редакцией канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко

(г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.)

В двух томах

Том 1

Луганск
2019

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

М 67

Рецензенты:

- Азарян Е.М.* – проректор по научной работе, заведующая кафедрой маркетинга и коммерческой деятельности ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», доктор экономических наук, профессор;
- Гончаров В.Н.* – заведующий кафедрой экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», доктор экономических наук, профессор;
- Припотень В.Ю.* – заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет», доктор экономических наук, доцент.

Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. (г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.) / под ред. канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко. – Луганск : типография г. Луганск, ул. Даля, д. 3(б), 2019. – Т. 1. – 340 с.

В сборнике материалов конференции представлены научные статьи и тезисы, в которых рассмотрены актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности, государственного управления экономической безопасностью регионов, отраслей экономики, предприятий, персонала; развития финансовой системы, а также функционирования механизмов экономико-правового обеспечения и национальной безопасности в условиях трансграничного сотрудничества.

Предназначается для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов экономических специальностей, специалистов экономической отрасли.

УДК

[321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

Рекомендовано Научной комиссией Луганского национального университета имени Тараса Шевченко в качестве научного издания (протокол № 8 от 16 апреля 2019 г.)

© Коллектив авторов, 2019

© ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПЕРВОГО ПРОРЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА	12
ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО МИНИСТРА АГРОПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ ДНР	14
ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО ДИРЕКТОРА ИНСТИТУТА ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА.....	15

РАЗДЕЛ 1

ЭКОНОМИКА И ТЕОРИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

<i>Антонюк Светлана Витальевна</i> ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	17
<i>Вольвак Юлия Сергеевна,</i> <i>научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> СТИМУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ЗА РУБЕЖОМ.....	23
<i>Заика Ирина Петровна</i> НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ (ЛНР).....	27
<i>Мортиков Виталий Владимирович</i> КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ	33
<i>Петренко Татьяна Анатольевна,</i> <i>научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АПК И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	39
<i>Сапрыкина Наталья Венедиктовна,</i> <i>Дерюгина Елена Юрьевна</i> ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ОСНОВНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РАМКАХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВ	45

<i>Скороход Наталья Николаевна</i> МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПОЛИТИКИ ДЕНЕГ: ИСТОРИЯ ВОПРОСА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ	51
<i>Спорняк Светлана Александровна</i> СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА НАПОЛНЕНИЯ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	57
<i>Фирсанова Мария Викторовна, Молчанов Дмитрий Юрьевич, научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОНОМИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ	62
<i>Шаов Асфар Аскерович, Нехай Вячеслав Нурбиевич</i> РАДИКАЛЬНЫЙ МОДЕРН В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕГОСЯ МИРА	66

РАЗДЕЛ 2

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

<i>Акимова Ирина Владимировна</i> ПРОГРЕССИВНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СПРАВЕДЛИВОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	72
<i>Бычкова Елена Игоревна, научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЕЁ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ	77
<i>Гринько Елена Тарасовна</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ	83

<i>Дрозд Анастасия Романовна,</i> <i>научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА В АСПЕКТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	88
<i>Здор Александра Дмитриевна,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ.....	93
<i>Иванюк Ирина Викторовна</i> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА.....	97
<i>Корсакова Ольга Сергеевна</i> ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА	102
<i>Мухин Владимир Константинович,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	108
<i>Руденко Анна Геннадиевна,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ	112
<i>Харченко Евгений Владимирович,</i> <i>Зинченко Наталья Александровна,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФИНАНСОВОМУ ОЗДОРОВЛЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ	118
<i>Шаповалова Светлана Михайловна,</i> <i>Андреева Мария Сергеевна</i> СВЯЗЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОРМАТИВОВ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМОЙ CAMELS	122

РАЗДЕЛ 3
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ

- Беседина Ольга Игоревна,*
Божченко Наталья Александровна,
научный руководитель: Волошинова Наталья Александровна
К ВОПРОСУ О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ..... 127
- Вавулин Леонид Сергеевич*
МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 132
- Гиманова Наталия Николаевна,*
Ретивцев Игорь Владимирович
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК МЕХАНИЗМ
РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 139
- Гиренко Инна Сергеевна,*
Ретивцев Игорь Владимирович
ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ
ПЕРСОНАЛОМ..... 144
- Каськов Евгений Егорович,*
Заиченко Оксана Анатольевна
СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОНЯТИЯ
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ..... 149
- Котельников Александр Сергеевич,*
Бессмертная Вита Викторовна
АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ОЦЕНКИ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА 153
- Малёваная Татьяна Александровна,*
Бессмертная Вита Викторовна
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ
УСИЛЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ..... 158
- Пригорчук Евгений Владимирович,*
Чуйкова Оксана Анатольевна
МЕТОДЫ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 163

<i>Скорохват Наталья Владимировна, Бессмертная Вита Викторовна</i> МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОГО ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	167
<i>Ткачук Пётр Юрьевич</i> ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	172
<i>Хатукай Саида Аслановна, Бабалян Эмин Борикович, Шеуджен Аида Ахмедовна</i> ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	177
<i>Чуйкова Оксана Анатольевна</i> АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	181
<i>Шаповалова Елена Николаевна, Анохина Елена Николаевна</i> АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	186
<i>Шаповалова Елена Николаевна, Мироненко Анна Сергеевна</i> ПЕРСОНАЛ И ЕГО РОЛЬ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	190

РАЗДЕЛ 4

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ АКТИВИЗАЦИИ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

<i>Бабалян Эмин Борикович, Хатукай Саида Аслановна</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНЕ	195
<i>Бабалян Эмин Борикович, Хатукай Саида Аслановна</i> ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА В РЕГИОНЕ.....	201

Бессмертная Алёна Игоревна
ПОДХОДЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ 206

*Денисенко Игорь Анатольевич,
Пономарев Андрей Алексеевич*
РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ РЕГИОНА..... 211

Заиченко Оксана Анатольевна
ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА УСЛУГ НА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ..... 217

*Скорнецкая Галина Евгеньевна,
научный руководитель: Припотень Владимир Юрьевич*
ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ
НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ 223

*Хатукай Саида Аслановна,
Бабалян Эмин Борикович*
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕСПУБЛИКИ
АДЫГЕЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 228

РАЗДЕЛ 5 УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

*Гончаров Валентин Николаевич,
Воронкин Артур Викторович*
РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ
ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ ЛНР И ПУТИ
ЕЁ РАЗВИТИЯ 232

Бойчук Сергей Сергеевич
КАК УСПЕШНО ПРОДАТЬ ЧЕ: ТЕХНОЛОГИЯ
СОЗДАНИЯ БРЕНДОВ ГЕРОЕВ В УСЛОВИЯХ
ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ 236

*Клименчукова Наталья Сергеевна,
Заруцкий Иван Демьянович,
Нехаева Екатерина Андреевна*
ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ МАРКЕТИНГОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ..... 239

*Кузубов Алексей Алексеевич,
Шашло Нина Владимировна*
ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ СУБЪЕКТОВ
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА ПРИНЦИПАХ
МАРКЕТИНГОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ 245

*Ружинская Инна Витальевна,
Ольшевская Виктория Ярославовна*
ДИАГНОСТИКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ 251

*Семёнова Оксана Николаевна,
научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич*
МАРКЕТИНГ В СФЕРЕ УСЛУГ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ 255

*Хатукай Саида Аслановна,
Бабаян Эмин Борикович*
ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
БЛАГОПРИЯТНОГО ИМИДЖА РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ 258

РАЗДЕЛ 6

ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

*Бородина Оксана Анатольевна,
Гузенко Анна Владимировна,
Ефименко Анастасия Витальевна*
ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
КАК ОБЪЕКТИВНОЕ УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
СУВЕРЕНИТЕТА ТЕРРИТОРИИ 265

Курносова Олеся Александровна
НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО СЕРВИСА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА 269

*Червяк Юлия Петровна,
Збницкая Екатерина Вадимовна*
СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 275

*Червяк Юлия Петровна,
Кривда Алена Викторовна*
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ И
РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА 281

<i>Черепихина Анна Николаевна</i> ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	287
---	-----

РАЗДЕЛ 7
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

<i>Буйновская Елена Валерьевна,</i> <i>Калинина Виктория Николаевна,</i> <i>научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна</i> ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ	292
--	-----

<i>Васильченко Екатерина Сергеевна,</i> <i>научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна</i> МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	297
---	-----

<i>Калинина Виктория Николаевна,</i> <i>Хорошилова Светлана Валерьевна</i> <i>научный руководитель: Пожидаяев Артур Евгеньевич</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ	303
--	-----

<i>Козловская Татьяна Игоревна,</i> <i>научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна</i> КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК СРЕДСТВО ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ	308
---	-----

<i>Лепя Роман Николаевич,</i> <i>Высоцкий Артём Евгеньевич</i> ТЕХНОЛОГИЯ ОБОСНОВАНИЯ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	312
---	-----

<i>Неверов Дмитрий Александрович,</i> <i>научный руководитель: Чернякова Татьяна Михайловна</i> МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ЛНР	318
--	-----

*Платонова Мария Александровна,
Провоторова Наталия Викторовна*
КОММУНИКАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК КОМПОНЕНТ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ..... 323

*Савченко Елена Геннадиевна,
научный руководитель: Пожидаев Артур Евгеньевич*
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В ОРГАНАХ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ 329

*Сухаревская Наталья Александровна,
научный руководитель: Литвиненко Наталья Кимовна*
СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ 334

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО



**Уважаемые участники,
организаторы и гости
конференции!**

Приветствую всех участников III Международной научно-практической конференции «Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества»!

Одним из главных приоритетов государственной социально-экономической политики выступает повышение уровня благосостояния и качества жизни населения государства.

В современных экономических условиях поиск путей по достижению обозначенной выше цели целесообразно и продуктивно искать в направлении расширения и повышения качества экономического пространства государства.

Такой подход ещё в большей степени актуален для приграничных регионов, в которых под влиянием внешнеэкономических факторов происходит трансформация приграничной региональной экономики, связанной со структурными сдвигами, поиском новых форм организации экономического пространства.

В свою очередь расширение экономического пространства государства следует рассматривать как фактор не только новых экономических возможностей, но и новых угроз.

Поэтому, обеспечение экономической безопасности и противодействие угрозам в условиях развития трансграничного сотрудничества, выступает одной из важнейших государственных задач социально-экономического развития ЛНР.

В условиях неопределённости, важно выработать такие принципы и подходы к восстановлению экономики Луганской Народной Республики, которые обеспечивали бы стабильный экономический рост, прибыльную деятельность предприятий, повышение жизненного уровня населения, сохранение природной среды.

Фактически участвуя с Российской Федерацией в трансграничном сотрудничестве, ЛНР и ДНР испытывают существенное давление по причине государственной непризнанности, выраженное в ограничении возможностей взаимодействия в торгово-экономической сфере. Такая ситуация обуславливает необходимость осуществления квалифицированной диагностики, прогнозирования и мониторинга угроз экономической безопасности, обоснования предложений по экономическим и правовым механизмам их преодоления, проведения комплексной и целенаправленной государственной экономической политики, обеспечивающей: высокую деловую активность бизнеса и достижение запланированного уровня экономической безопасности.

Перед Луганской Народной Республикой стоит сложная задача по поиску сбалансированного сочетания и рационального использования современных экономических императивов, с учётом особенностей присущих Республике, и экономических, природных и финансовых возможностей.

Для обеспечения инновационной направленности, обеспечивающей экономический рост, требуется повышение роли научных исследований и разработок, трансформация научного потенциала в один из основных ресурсов устойчивого экономического роста. Необходимо создавать благоприятные условия для внедрения передовых технологий в производство, включая комплексное и сбалансированное развитие инновационной инфраструктуры.

Тема, объединившая участников конференции, актуальна для обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества нашего региона и требует продолжения её обсуждения и поиска новых подходов в решении различного рода экономических задач.

Желаем всем участникам конференции научных открытий, свежих идей и интересных дискуссий!

**Первый проректор
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»,
д-р пед. наук, профессор**



Г.А. Сорокина

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО



**Дорогие друзья,
уважаемые коллеги!**

Приветствую вас по случаю открытия III Международной научно-практической конференции!

В вашей повестке – значимые, актуальные вопросы, связанные с развитием экономики и финансовой системы, управлением персоналом в системе обеспечения экономической безопасности предприятий, формирование и развитие предпринимательства в условиях активизации трансграничного сотрудничества между нашими Республиками, а также управление маркетинговой деятельностью в современных условиях развития народного хозяйства.

В ходе серьёзного и содержательного разговора вы сможете обменяться опытом с лучшими практиками из Российской Федерации, обозначить проблемы, которые требуют особого внимания и скорейшего решения.

Рассчитываю, что конференция будет результативной и даст старт новым перспективным проектам в сфере экономики, сельского хозяйства и в целом государственного управления.

Желаю вам всего самого доброго!

С уважением,

**Министр агропромышленной
политики и продовольствия ДНР**

А.А. Крамаренко

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО



**Уважаемые участники
конференции,
коллеги и друзья!**

От имени членов организационного комитета конференции приветствуем собравшихся на ставшем традиционным научном мероприятии, проводимом на базе Института экономики и бизнеса нашего Университета.

Искренне признателен всем вам, что вы сегодня и вчера вместе с нами, с нашими совместными планами, идеями и научными гипотезами!

Экономическая наука в своём предназначении – это выполнение учёными молодыми и опытными авторских тем, а также подготовка ими научных публикаций, всё это безусловно ключевая составляющая комплексной подготовки специалистов высшей квалификации в ВУЗах страны.

В современных условиях осознавая важность подготовки высококвалифицированных специалистов для экономики государства и региона, мы прикладываем все усилия для успешного достижения данной цели. Профессорско-преподавательский состав Института экономики и бизнеса ЛНУ имени Тараса Шевченко призван объединять учёных, преподавателей и магистрантов, вокруг общего дела, формируя продуктивную научную среду для обмена идеями, знаниями и взаимного сотрудничества в различных отраслях экономики.

Современные быстроменяющиеся экономические реалии, ориентир на непрерывное развитие науки. Мы стремимся придерживаться главной цели – сформировать системный подход к вопросу подготовки научных кадров, когда молодые люди, пройдя шаг за шагом, все уровни образования, становятся специалистами готовыми решать самые серьёзные научные и производственные задачи, совмещать практический опыт и научную идею.

Уверен, что тема международной конференции, объединившая участников, крайне актуальна для современного сообщества в лице представителей малого и среднего бизнеса, поскольку обеспечение экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества – фундамент для устойчивого развития предпринимательства в стране и регионе, на условиях равноправного делового сотрудничества с приграничными территориями, а также далеко за их пределами, на основе современных цифровых технологий, возможностей логистики, а также мировых финансовых и платёжных систем.

Выражаю благодарность всем участникам и гостям, которые нашли время, чтобы посетить нашу конференцию и принять в ней очное участие. Желаю участникам конференции крепкого здоровья, новых достижений и плодотворного диалога в рамках наших научных тем выпускающих кафедр Института экономики и бизнес Луганского национального университета имени Тараса Шевченко!

С уважением,

**директор Института
экономики и бизнеса**

И.А. Денисенко

1. ЭКОНОМИКА И ТЕОРИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

УДК 378.014.24 – 021.412

Антонюк Светлана Витальевна,
ассистент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье отражены особенности и подчеркнута роль международного сотрудничества в развитии вуза в условиях глобализации и интернационализации. Перечислены основные направления интернационализации высшего образования.*

***Ключевые слова:** международное сотрудничество, академическая мобильность, глобализация, интернационализация, высшие учебные заведения, высшее образование.*

***Annotation:** the article reflects the features and emphasizes the role of international cooperation in the development of the university in the context of globalization and internationalization. The main directions of the internationalization of higher education are listed.*

***Key words:** international cooperation, academic mobility, globalization, internationalization, higher education institutions, higher education.*

Проблемы развития и совершенствования международного сотрудничества высших учебных заведений, формирование нормативно-законодательной базы и воздействие государства на приоритеты международного общения рассматривается и анализируется как отечественными, так и зарубежными учёными [1].

Возрастание роли образования и науки в обществе, диверсификация, а также интернационализация высшего образования – эти мировые тенденции, которые характеризуют международный компонент в деятельности высших учебных учреждениях как необходимое условие их комплексного развития.

Интернационализация высшего образования должна рассматриваться целостно с её многочисленными аспектами (включая политический, социально-экономический, культурный и академический), на разных уровнях (глобальном, региональном и

национальном), а также в рамках процессов глобализации и регионализации.

Интернационализация высшего образования дифференцируется на внешнюю и внутреннюю. Такое разделение зависит от направленности этого процесса, нацеленного как на внутреннюю, так и на внешнюю образовательную систему. Таким образом, внутренняя интернационализация подразумевает создание такой культуры и климата внутри университета, которые способствуют и поддерживают международное и межкультурное взаимопонимание. Что касается внешней интернационализации, то это подразумевает процесс трансграничного предоставления образовательных продуктов и услуг в зарубежные страны посредством различных образовательных технологий и различных административных соглашений.

Основные направления интернационализации высшего образования включают:

- набор иностранных студентов в национальные университеты для краткосрочных и долгосрочных программ обучения (входящая академическая мобильность);

- набор иностранных преподавателей и исследователей в национальные университеты;

- отправка отечественных студентов в международные университеты для краткосрочных и долгосрочных программ (выездная академическая мобильность);

- разработка программ академического превосходства для национальных университетов, чтобы войти в Топ-100 мировых рейтингов образования;

- международное академическое и исследовательское сотрудничество;

- трансграничное и транснациональное образование;

- внедрение международных образовательных стандартов и программ;

- использование английского языка в качестве средства обучения предмету;

- создание многоязычной и международной среды в высшем образовательном учреждении.

С каждым годом число стран, приверженных интернационализации в сфере высшего образования, увеличивается. Европейские, азиатские, латиноамериканские, североамериканские и тихоокеанские университеты становятся всё более активными в стимулировании интернационализации своего образования и стимулировании всё более глобальной экономики знаний. Сегодня в перечень стран, привлекающих значительную численность

иностранных студентов в свои университеты, входят Австралия, Бразилия, Канада, Китай, Франция, Германия, Индия, Италия, Малайзия, Россия, Великобритания и США.

Посредством своих программ Erasmus + и Horizon 2020 ЕС поддерживает международные обмены студентами, преподавателями и исследователями, а также структурированное сотрудничество между высшими учебными заведениями и органами государственной власти в разных странах. Цель состоит в том, чтобы создать новые возможности для людей в высшем образовании, учиться друг у друга через национальные границы и совместно работать над совместными проектами по развитию хорошего обучения и преподавания, проводить отличные исследования и содействовать инновациям.

Интернационализация является очень актуальной проблемой для российских университетов, поскольку они обладают значительным потенциалом и готовы внести свой вклад в развитие мировой науки и образования. При этом в числе основных приоритетов интернационализации российские вузы называют развитие двусторонней студенческой мобильности и международного партнёрства. Сетевое взаимодействие, программы двойных дипломов, совместные исследования, академические обмены – всё это результаты международного сотрудничества. Таким образом, российские университеты предпринимают целенаправленные действия по интернационализации своих образовательных программ. Россия повышает авторитет своих университетов и поддерживает их в налаживании международных партнёрских отношений для продвижения инноваций и распространения современных методов в преподавании и работе с молодёжью. Это усилие известно, как проект 5–100, который специально направлен на то, чтобы помочь ведущим российским университетам получить международное признание и стать конкурентоспособными с лучшими университетами мира.

Основные задачи проекта повышения мировой конкурентоспособности ведущих российских университетов [3]:

- разработка и реализация мероприятий, направленных на создание долгосрочных конкурентных преимуществ университетов;
- интернационализация всех областей деятельности, развитие инфраструктуры для привлечения лучших учёных, преподавателей, управленцев и студентов;
- производство интеллектуальных продуктов мирового уровня;
- формирование выдающейся академической репутации за счёт ведения прорывных исследований и привлечения ведущих мировых учёных;

- приведение образовательных программ в соответствие с лучшими международными образцами;
- развитие взаимодействия между университетами, промышленностью и бизнесом;
- рост экспорта образовательных услуг.

Для высших учебных заведений Луганской Народной Республики развитие международного академического сотрудничества является стратегической целью. Её достижение обеспечит республику конкурентоспособными гражданами. Международное сотрудничество было и остаётся одним из приоритетов развития ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко», является неотъемлемой частью жизни университета и развивается в рамках единого процесса интеграции высшей школы республики в мировую систему высшего образования.

Несмотря на сложную ситуацию, в которой оказался ЛНУ имени Тараса Шевченко в 2014 году, когда была разрушена система соглашений, договоров, партнёрских программ, а также традиционная модель международного взаимодействия, вопросы сотрудничества с вузами Российской Федерации и другие направления международной деятельности оказались одними из наиболее важных задач.

Важность взаимодействия с вузами РФ заключалась в необходимости перехода на российские стандарты обучения и осуществлении программы по получению студентами университета российских дипломов. Так, в 2014–2015 учебном году было получено 460, а в 2015–2016 учебном году – 320 дипломов. Было подписано 19 соглашений с вузами Российской Федерации и 2 договора с иностранными общественными организациями.

Важную роль в международной деятельности ЛНУ имени Тараса Шевченко играют мероприятия, связанные с приёмом иностранных делегаций. Университет посетили делегации вузов Российской Федерации, делегация из Финляндии, делегация из Италии во главе с профессором Мессинского университета Даниэлем Макрисом (г. Мессина, Италия), общественные деятели и журналисты из Германии, Израиля, США, Турции.

С января 2018 года по сегодняшний день 206 сотрудников и студентов Луганского национального университета имени Тараса Шевченко совершили 65 поездок в различные регионы Российской Федерации для участия в научных, культурных, патриотических и спортивных мероприятиях, где достойно представили университет и республику.

Также за указанный период ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко» посетили как отдельные представители, так и делегации из Российской Федерации, Италии, Республики Абхазии и Сербии, провели лекции, мастер-классы, встречи со всеми заинтересованными сотрудниками и студентами вуза [2].

На современном этапе приоритетными задачами университета в области международной деятельности являются:

- внедрение системы дистанционного преподавания курсов отдельных дисциплин с целью привлечения иностранных специалистов к преподавательской деятельности в университете;

- активизация работы по поиску зарубежных вузов-партнёров для разработки и внедрения в учебный процесс направлений подготовки с получением двойных дипломов о высшем образовании;

- усиление работы по поиску возможностей получения грантов для участия студентов и преподавателей в международных образовательных программах, в частности стажировках;

- акценты в работе по налаживанию международных контактов, учитывая сегодняшние реалии, необходимо смещать в сторону развития двусторонних отношений с зарубежными партнёрами – это предполагает поиск зарубежных вузов-партнёров по принципу общности научных интересов и возможностей;

- необходимо активизировать работу по выполнению уже заключённых соглашений и продолжить работу по заключению новых;

- поскольку одним из классических и самых убедительных показателей успешности международной деятельности образовательного учреждения является обучение в её стенах иностранных студентов, необходима активизация такого вида деятельности вуза и создание соответствующих для этого условий;

- серьёзным фактором успешности организации международной деятельности является иноязычная компетенция преподавательского и студенческого состава;

- одной из актуальных проблем является использование международной деятельности как средства «фандрайзинга» – третьего источника финансирования – за счёт использования возможностей международных организаций и получения грантов научно-технической помощи.

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко» имеет достаточный кадровый, научно-педагогический и материально-технический потенциал, который способен обеспечить равное партнёрство в сотрудничестве с

зарубежными коллегами. Расширение географии международных связей, стремление зарубежных институтов к сотрудничеству с ЛНУ имени Тараса Шевченко и участие нашего университета в работе международных организаций свидетельствуют о его признании и растущий авторитет на международной арене [2].

Обучение за рубежом – это возможность для студентов получить международный опыт и развиваться как лично, так и профессионально, например, путём знакомства с различными культурами, улучшения языковых навыков и развития более космополитической идентичности. Кроме того, это может быть стратегией развития межкультурных навыков и создания международных сетей, готовящих как иностранных, так и отечественных студентов к жизни и работе в глобализированном мире.

Таким образом, развитие международного сотрудничества в сфере образования стимулирует развитие совместных научных исследований, повышение уровня образовательных услуг и их сближение с европейскими образовательными стандартами, стимулирует подготовку и повышение квалификации.

Список использованной литературы

1. Байнев В.Ф. Проблемы интеграции образования стран – участниц СНГ и западной Европы / В.Ф. Байнев // Образовательные технологии, 2004. – №1. – С. 3 – 9.

2. Международная деятельность [Электронный ресурс] / Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко. – Режим доступа: <http://ltsu.org/partners/mezhdunarodnaya-deyatelnost.html>

3. Проект повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров [Электронный ресурс] / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. – Режим доступа: <https://www.5top100.ru/en/>

Вольвак Юлия Сергеевна,

аспирант,

научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна,

доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

СТИМУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ЗА РУБЕЖОМ

***Аннотация:** в статье рассмотрены особенности налоговой политики малого бизнеса в сельском хозяйстве на примере развитых стран. Представлены основные виды налоговых льгот для сельскохозяйственных товаропроизводителей. Проанализированы мероприятия по предоставлению налоговых льгот для малого бизнеса в сельском хозяйстве зарубежных стран.*

***Ключевые слова:** налоговая политика, малый бизнес, сельское хозяйство, налоговые льготы, социальные выплаты.*

***Annotation:** this article discusses the features of the small business tax policy in agriculture on the example of developed countries. We presented the main types of tax benefits for agricultural producers. Measures to provide tax benefits for small businesses in agriculture of foreign countries are analyzed.*

***Key words:** tax policy, small business, agriculture, tax benefits, social payments.*

Система налогообложения субъектов малого бизнеса в сельском хозяйстве в зарубежных странах сложилась благодаря влиянию традиций и опыта поколений.

Данная система всегда шла по пути упрощения, снижения ставок и снижения количества налогов. В странах с преобладанием малого бизнеса в сельском хозяйстве широко используются налоговые льготы.

Можно выделить следующие виды налогов в сельском хозяйстве:

- национальные;
- местные.

К национальным налогам можно отнести подоходный и корпоративный налоги, налогооблагаемой базой которых является чистый доход. Корпоративный налог не сильно распространён в

странах ЕС и США, потому что зачастую в этих странах субъектом в сельскохозяйственной сфере выступает семейная ферма.

Что касается местных налогов, то он может различаться в пределах одной страны. Такой присущий данной сфере налог, как земельный, является местным независимо от страны. Для его исчисления чаще всего используют кадастровый метод. Существует два способа налогообложения сельскохозяйственных земель – прямой земельный налог на участок и в составе налога на недвижимость. Ставки данного налога во всех странах низкие (не более 1%).

Также следует выделить косвенные налоги, основным из которых является налог на добавленную стоимость.

Мы видим, что развитые страны используют различные виды налогов в сельском хозяйстве, что даёт возможность регулировать различные аспекты сельскохозяйственного производства. Одновременно с этим в данных странах применяется широкий ряд налоговых льгот для малого бизнеса в сельскохозяйственной сфере.

На рис. 1 представлены основные налоговые льготы для сельскохозяйственных товаропроизводителей.



Рисунок 1 – Основные налоговые льготы сельскохозяйственных товаропроизводителей в зарубежных странах

Из приведенной ниже таблицы 1 мы видим, что в большинстве рассматриваемых стран предоставляются льготы по подоходному налогу и льготная ставка на налог на добавленную стоимость, которая оказывает большое значение на развитие производства. Благодаря сниженным ставкам НДС на сельскохозяйственную продукцию растёт рентабельность этого рынка [2].

Таблица 1 – Основные мероприятия по предоставлению налоговых льгот для малого бизнеса в сельском хозяйстве зарубежных стран

Страна	Предоставляемые налоговые льготы	НДС на с/х продукцию
Велико-британия	Земли сельхозназначения не являются объектом налогообложения. Льготы по уплате транспортного налога при использовании высокоэкологичной техники.	20% – стандартная ставка
США	Фермеры имеют право на применение налоговых скидок на величину производимых расходов в случае внедрения инноваций в рамках правительственных программ. Фермеры имеют право на вычеты, уменьшающие налогооблагаемую базу на сумму страховых взносов. Льготный режим для фермеров заключается в том, что при покупке сырья, материалов, основных средств для сельского хозяйства этот налог не взимается.	Заменой уплаты НДС в США является налог с продаж, действующий в ряде штатов от 2,9 до 7%
Германия	Дифференциация сельскохозяйственных единиц по уровням дохода, и фермеры с низким доходом имеют право на льготы. Действует специальный расчёт налогооблагаемой прибыли. Сельскохозяйственные товаропроизводители являются налогоплательщиками земельного налога по пониженной ставке в размере 0,6% в зависимости от стоимости земельного участка. Налогообложение сельского хозяйства направлено на сближение сельскохозяйственных товаропроизводителей по уровню доходов.	НДС относится к косвенному налогу, уплачиваемому сельскохозяйственными товаропроизводителями по льготной ставке в размере 7%.
Франция	Три режима налогообложения в зависимости от уровня дохода сельхозпроизводителей. В отношении доходов, которые получены от использования земельных участков сельскохозяйственными товаропроизводителями, установлены пониженные ставки (от 10 до 24%). Сельскохозяйственные кооперативы Франции не являются налогоплательщиками налога на прибыль. В отношении земельного налога на застроенные и незастроенные участки предусмотрены льготы.	Пониженная ставки 5,5% по отношению к сельскохозяйственным продуктам и продовольствию
Китай	Фермеров освободили от уплаты сельскохозяйственного налога, налога на забой скота, налога на особые виды сельскохозяйственной продукции. Освобождение от налога на прибыль определённой группы предприятий и снижения ставки налога в размере 50% от основной 12,5%.	Не подлежит налогообложению НДС с/х продукция, произведённая и самостоятельно реализуемая фермерами
Канада	Налоговый фаворитизм по отношению к фермеру. Сельскохозяйственные товаропроизводители могут регулировать распределение дохода по годам в целях налогообложения. Отсутствие налогов на инвестиции по улучшению земель.	5%

[составлено автором на основе [1, 3]]

Принято считать, что в Канаде самая эффективная налоговая политика в сфере сельского хозяйства, т.к. там применяется прогрессивная шкала налогообложения. Правительство государства снижает налоговую нагрузку на фермеров, а самое главное – здесь действует налоговый фаворитизм по отношению к фермеру, который заключается в использовании особенных методов оценки земли, снижении налоговых ставок, вычете стоимости машин и оборудования для обработки почвы из налогооблагаемых сумм, предоставлении скидок и грантов для оплаты налогов и другое [4].

Помимо налогов производители в сельскохозяйственной сфере должны осуществлять социальные выплаты, которые дают им возможность использовать систему государственного социального страхования. Данный вид выплат вычитается из дохода у фермеров и из заработной платы у наёмных рабочих.

Например, в Германии фермерам не предоставляются льготы по данным платежам. В США расходы на социальные выплаты делятся пополам между работниками и работодателем, а в странах ЕС большую часть выплачивает работодатель [1].

Исходя из выше изложенного можно сделать вывод, что в развитых странах применяется широкий спектр налогов в сфере сельского хозяйства, что даёт возможность регулировать все грани аграрного сектора. Однако правительство стремится предоставлять гибкие льготы сельскому хозяйству, которые представлены в большей степени снижением налогового бремени и облегчением ведения учёта.

Список использованной литературы

1. Моисеева Л.А. Налогообложение сельского хозяйства за рубежом / Л.А. Моисеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2015. – Т. 13. – С. 221 – 225.
2. Международный опыт налогообложения сельского хозяйства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Economics/28991.doc.htm
3. Шкарупа Е.А. Компаративный анализ зарубежного опыта налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей / Е.А. Шкарупа, И.В. Митрофанова // Экономика: вчера, сегодня, завтра, 2017. – Том 7. – №3В. – С. 339 – 352.
4. Платонова Е.С. Особенности налоговой политики в области сельского хозяйства в Канаде / Е.С. Платонова // Экономика сельского хозяйства России, 2014. – №12. – С. 74 – 78.

Заика Ирина Петровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ (ЛНР)

***Аннотация:** статья посвящена определению перспективных направлений модернизации сельского хозяйства в ЛНР на основе сравнительного статистического анализа состояния сельскохозяйственного производства в довоенный период и в настоящее время.*

***Ключевые слова:** сельское хозяйство, модернизация, непризнанность, сельскохозяйственное производство.*

***Annotation:** the article is devoted to the identification of promising areas of agricultural modernization in the LPR on the basis of a comparative statistical analysis of the state of agricultural production in the prewar period and at present.*

***Key words:** agriculture, modernization, non-recognition, agricultural production.*

Развитие сельского хозяйства в решающей мере определяет состояние всего потенциала народного хозяйства ЛНР, уровень продовольственной безопасности и социально-экономическую обстановку в обществе. Но проблемы, возникающие в его развитии противоречивы, и в достаточной мере не изучены, а перспективные направления совершенствования развития сельского хозяйства нуждаются в систематизации и представляют особый интерес. Особенно это характерно для молодых государственных образований, которым приходится практически заново создавать экономическую базу в условиях непризнанности.

Восстановление и развитие сельскохозяйственного производства ЛНР, которое проводится правительством республики, должно происходить на основе сложившегося разнообразия организационно-правовых форм сельскохозяйственных предприятий (рис. 1), которые вошли в ЛНР и их текущего состояния. В довоенном 2013 году в Луганской области было 2492 сельскохозяйственных предприятия, из них 1401 – фермерских хозяйств (рис. 2).

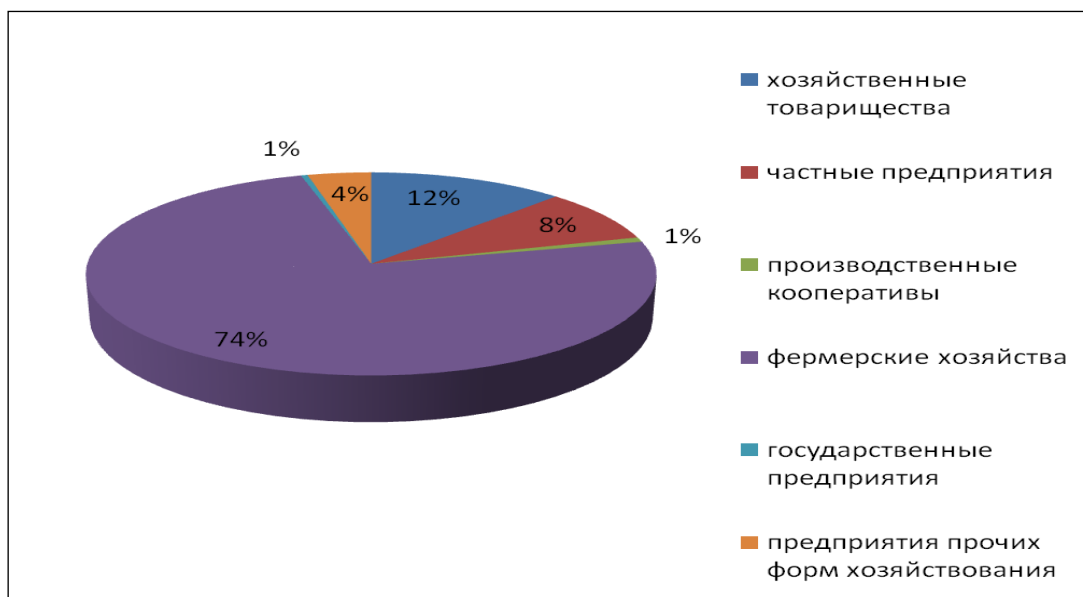


Рисунок 1 – Структура сельхозпредприятий по организационно-правовым формам хозяйствования в Луганской области в довоенный период

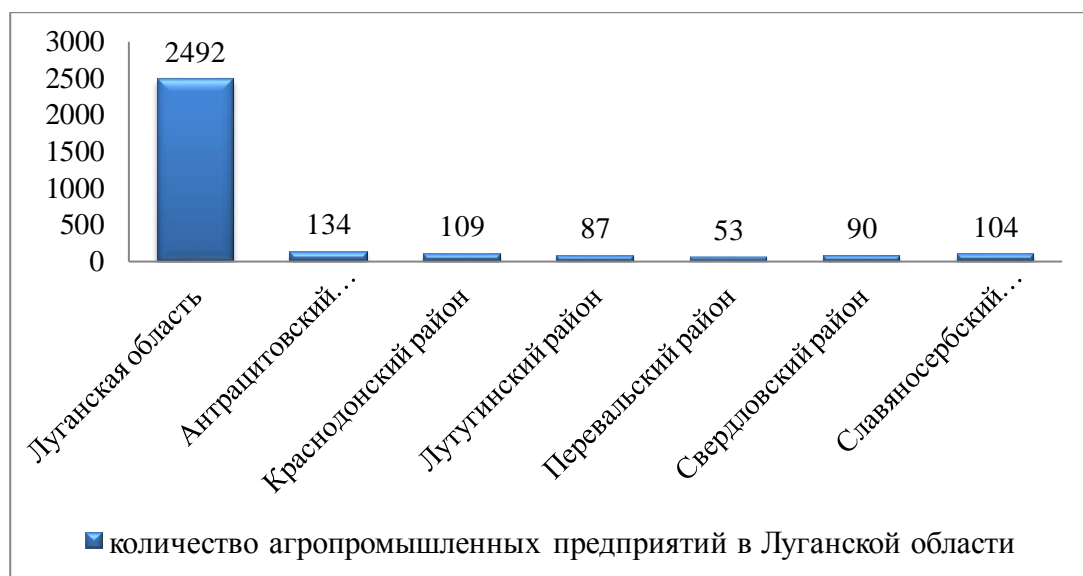


Рисунок 2 – Сравнение количества агроформирований в Луганской области и районах, вошедших в состав ЛНР, в довоенный период

В ЛНР на 1 января 2018 года зарегистрировано в секторе А «Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбоводство» – 284 предприятий, из них 163 – фермерских хозяйств [1]. В состав республики вошли 7 районов области и их сельскохозяйственные предприятия, которые сумели сохранить свою деятельность. В результате осуществляемых Украиной боевых действий в 2014–2015 гг., сельское хозяйство ЛНР сильно пострадало и проходит период восстановления (таблицы 1, 2).

Таблица 1 – Производство и урожайность основных сельскохозяйственных культур в Луганской области в 2013 году и в ЛНР в 2016–2017 гг.

Вид продукции	Производство (тыс. т)			Урожайность (ц с 1 га)		
	2013 г.	2016 г.	2017 г.	2013 г.	2016 г.	2017 г.
Зерновые и зернобобовые	1292,9	278,9	278,4	24,0	25,7	25,6
Семена подсолнечника	639,5	30,0	24,1	17,4	10,1	8,5
Овощи	310,9	2,7	2,6	195,7	137,0	130,0

[составлено автором на основании данных: 1, 2]

Аграрный сектор экономики Донбасса за время ведения военной операции (2014–2015 гг.) потерял более 1,3 млн долларов (17 млн гривен) [3]. При этом не в полной мере учитываются потери части земельного фонда и его плодородия.

Таблица 2 – Сравнительный анализ поголовья скота и птицы в Луганской области и в ЛНР

Виды сельхозживотных	Поголовье скота и птицы в Луганской области на конец 2013 г., тыс. гол.	Поголовье скота и птицы в ЛНР на конец 2017 г., тыс. гол.	Доля поголовья скота и птицы ЛНР в сравнении с Луганской областью, %
Крупный рогатый скот – всего, в т.ч.	4694	13,6	0,3
коровы	2645	7,3	0,3
свиньи	7890	20,5	0,3
овцы и козы	1815	15,7	0,9
птица	229605	1719,9	0,8

[составлено автором на основе данных: 1, 2]

Несмотря на то, что под контролем ЛНР в настоящее время находится не более половины собственной территории, в республике делается всё возможное для снабжения населения продуктами питания. Большую помощь в восстановлении аграрного сектора ЛНР оказывает Россия поставками семенного материала, племенных сельхозживотных, аграрной техники. Как показывают данные таблиц 3 и 4 за 2017 год, в ЛНР происходит постепенное не только восстановление отрасли, но наращивание объёмов производства и достигнуты следующие результаты (табл. 3,4) [1].

Таблица 3 – Анализ производства основных сельскохозяйственных культур в ЛНР

Сельхозкультуры	Валовый сбор в 2017 г.		Урожайность в 2017 г., ц с 1 га	
	центнеры	в % к 2014 г.	с убранной площади	изменение (+), (-) к 2014 г.
Зерновые, зернобобовые культуры – всего	2784161	221,7	25,6	+1,3
в том числе: пшеница	2023569	224,4	30,1	+2,0
ячмень	346450	190,6	18,0	-0,1
кукуруза на зерно	198727	181,5	17,5	-2,6
Подсолнечник (в первоначально оприходованном весе)	240736	82,2	8,5	-2,3
Соя	824	27,3	1,5	-1,5
Овощи	26340	365,7	130,0	+102,0
Плоды и ягоды	3576	174,3	13,2	+5,3

[составлено автором на основе данных: 1]

Таблица 4 – Анализ производства основных видов продукции животноводства, поголовье скота и птицы в ЛНР

Показатели	2014 г.	2017 г.	в % к 2014 г.
Производство продукции животноводства: мясо (реализация скота и птицы на забой в живом весе), ц	154018,0	146374,0	95,0
молоко всех видов, ц	45495,0	47622,0	104,7
яйца, млн шт.	485,7	152,8	31,5
Поголовье скота и птицы, голов крупный рогатый скот	9654	13646	141,4
в том числе: коровы	5374	7280	135,5
свиньи	11554	20499	177,4
овцы и козы	6764	15731	232,6
птица	686453	1719861	250,5

[составлено автором на основе данных: 1]

Анализ данных, размещённых в таблицах 3–4, показывает, что за прошедший период в республике произошёл рост количественных и качественных показателей по производству как продукции растениеводства (овощи – почти в 4 раза; зерновые и зернобобовые всего – более чем в 2 раза; плоды и ягоды – на 74%), так и животноводческой продукции (молоко на 4,7%).

Поголовье птицы увеличилось почти в 3 раза; овец и коз – в 2,33 раза, свиней – на 77%; коров – почти на 36%. Следует отметить наличие в республике резервов производства по подсолнечнику, сое, а также по производству мяса и яиц. Следовательно, в Луганской Народной Республике процесс восстановления, разрушенного войной сельского хозяйства, практически закончен. И правительство республики совместно с профильным министерством работают над дальнейшей реализацией Закона ЛНР: «О развитии сельского хозяйства» от 8 июля 2016 г. [4].

В соответствии с законом, государственная поддержка развития сельского хозяйства ЛНР и устойчивого развития сельских территорий должна осуществляться путём создания соответствующей инфраструктуры для обеспечения сельхозпроизводителям доступности кредитных, страховых, материально-технических ресурсов, создания условий для развития элитного семеноводства, садоводства, племенного животноводства и других мероприятий, направленных на модернизацию и устойчивое развитие отрасли.

Возможности для реализации намеченных законом направлений развития сельского хозяйства в ЛНР имеются. На наш взгляд, все представленные выше задачи не могут быть решены без научно-инновационного и образовательного аспектов. С этой точки зрения можно выделить три крупные сферы восстановления и устойчивого развития сельского хозяйства ЛНР:

- организационно-управленческая;
- производственно-технологическая;
- селекционно-генетическая.

С организационно-управленческой точки зрения одной из мер государственного регулирования АПК ЛНР являются вопросы кредитно-финансовых отношений. Управление любым предприятием в условиях рынка являет собой систему взаимосвязанных функций: планирование – организация – координация – мотивация – контроль. Основой управления является планирование. Любое планирование в условиях рынка должно начинаться не с определения ресурсов и перечня работ, а из детального анализа его финансовых аспектов, из прогнозирования той прибыли, которую можно получить в результате выполнения плана производства продукции, то есть создание финансовой модели бизнеса, которая позволит правильно планировать деятельность предприятия.

Финансовое моделирование особенно важно в аграрном бизнесе, который действует в очень переменной среде, потому процесс планирования носит проектный характер и требует оперативного внесения изменений в процесс производства и

реализации продукции. Автор убедилась в этом в результате многолетнего исследования особенностей управления финансовыми ресурсами аграрного сектора Луганской области. Организационно-управленческий аспект становится особенно эффективным и оперативным при использовании информационных технологий [5, 6, 7].

Производственно-технологический и селекционно-генетический аспекты являются важным фактором успешного земледелия, особенно на Донбассе, который характеризуется наименее благоприятными условиями для ведения отрасли растениеводства (высокая эродированность пашни, невысокое плодородие почвы, сочетание высоких температур и продолжительных бездождевых периодов). Такие условия требуют наличия индивидуальных технологий и сортов для каждого поля и складывающихся погодных условий. Для создания таких технологий и сортов необходимы высокообразованные научные кадры и технологи (агрономы, инженеры). Научно-образовательный аспект развития АПК ЛНР обеспечивает профильный вуз, в котором ведётся научная работа, охватывающая все аспекты АПК и готовятся высококвалифицированные кадры.

Таким образом, автор сделала сравнительный анализ состояния сельскохозяйственного производства в ЛНР в довоенный период и в настоящее время, отметила основные направления модернизации отрасли в соответствии с заложенными в законодательную базу мерами государственной поддержки сельскохозяйственного производства ЛНР.

Список использованной литературы

1. Луганская Народная Республика в цифрах 2017 год / Статистический сборник Государственного комитета статистики Луганской Народной Республики / [Электронное издание], 2018 – 225 с.

2. Головне управління статистики в Луганській області [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт / режим доступу: <http://www.lg.ukrstat.gov.ua/>, вільний.

3. Бердникова М. Потери сельского хозяйства на Донбассе оценены в 1,3 млн долларов [Электронный ресурс] / М. Бердникова // Крымские новости. Новостной портал Крыма – 11.10.2014 г. – Режим доступа: <https://komtv.org/28399-poteri-selskogo-hozyajstva/>, свободный.

4. «О развитии сельского хозяйства» Закон Луганской Народной Республики: 130-ПЗ/15 от 9 октября 2015 г. [Электронный ресурс] / Народный Совет Луганской Народной Республики / Официальный

сайт / режим доступа: https://nslnr.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/zakonoproekty/668?PAGEN_1=5, свободный.

5. Заика И.П. Концепція формування цілей та завдань управління фінансовими ресурсами сільськогосподарського підприємства, адекватних ринковим механізмам [Текст] / І.П. Заика // Зб. наук. пр. Луг. Держ. агр. ун-ту / за ред. В.Г. Ткаченко. – Луганськ: Вид-во ЛДАУ, 2001. – №12(24). – С. 110 – 120.

6. Заика И.П. Исследование возможностей применения метода финансового моделирования информационных технологий в бизнес-планировании (подраздел 1.4.) [Текст] / И.П. Заика, С.А. Цыганкова // Информационно-экономические процессы: ретроспектива, современность, тенденции: коллективная монография / под общ. ред. проф. И.В. Пеньковой. – Симферополь: ЧП «Предприятие Феникс», 2014. – 327 с. (ISBN 978-966-377-185-4) – С. 45 – 65.

7. Заика И.П. Адаптация бизнес-планирования аграрного предприятия к современным методам финансового моделирования и информационным технологиям (ИТ) [Текст] / И.П. Заика // Современное состояние и приоритетные направления развития аграрной экономики в условиях импортозамещения: материалы международной научно-практической конференции, 17 февраля 2016 г. – пос. Персиановский: Донской ГАУ, 2016. – С. 179 – 184.

УДК 331.5

Мортиков Виталий Владимирович,
профессор кафедры управления персоналом
и экономической теории, д-р экон. наук, профессор,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

***Аннотация:** в кадровой политике необходимо учитывать фактор неопределённости. Рассматриваются наиболее характерные социально-трудовые риски работодателя. Обращается внимание на необходимость управления ими.*

***Ключевые слова:** неопределённость, риски в управлении персоналом.*

***Annotation:** personnel policy must take into account the uncertainty factor. The most characteristic social and labor risks of the employer are considered. Attention is drawn to the need to manage them.*

Key words: *uncertainty, risks in human resources management.*

Большинство решений в кадровой сфере принимаются в условиях неопределённости. Поэтому фактор неопределённости необходимо учитывать в кадровой политике.

Изучению фактора неопределённости в решениях руководства организаций посвящено большое количество публикаций по рискологии, риск-менеджменту [1, 2]. Упомянуты риски, возникающие в социально-трудовой сфере, например, социальный риск, связанный с возможностью забастовок, осуществления под давлением работников незапланированных социальных программ, риски снижения производительности труда, потерь рабочего времени.

Практически все внешние события, влияющие на занятость и доходы организации, носят в той или иной степени вероятностный характер. Речь идёт, к примеру, о таких событиях, как изменение законодательства, поведение клиентуры, поставщиков сырьевых ресурсов, владельцев сдаваемой деловой недвижимости. Для занятости и доходов одной организации решающее значение может иметь неопределённость, связанная с поведением фактора «поставщики», а для другой – с поведением фактора «таможенное законодательство».

Наиболее характерными рисками организации в социально-трудовых отношениях являются:

- вероятность принять на работу недобросовестного, неэффективного сотрудника. Всегда существует неопределённость в отношении возможности недостаточно ответственного, эффективного выполнения принятым работником своих должностных обязанностей. Есть также вероятность первоначально неправильно оценить квалификацию принимаемого на работу специалиста;

- вероятность потерять ключевого сотрудника, невозможность подыскать ему адекватную замену, замену вообще;

- вероятность возникновения непредвиденных расходов в связи с превышением сметы расходов на оплату труда, простоев по вине и не по вине работников, необходимости оплаты за неотработанное время;

- вероятность не окупить затраты в обучение специалиста. Специалист может получить соответствующие навыки, знания и покинуть организацию.

Существуют значимые для организации риски и менее значимые. Значимость определяется возможными потерями в результате неприятия во внимание риска, неподготовленности к

реакции на него. Потери выражаются в утраченных рабочих местах, доходах, человеко-часах, человеко-днях.

В зависимости от степени подверженности рискам в каждой организации можно выделить: безрисковую зону, зоны допустимого, критического и катастрофического риска. Скажем, в результате анализа обнаружилось, что к безрисковой зоне относятся затраты на обучение топ-менеджмента, к зоне допустимого риска – выручка предприятия и рабочие места в одном из подразделений, к зоне критического риска – набор квалифицированных сотрудников (возможность их отыскания и их согласия работать на таких условиях, которые может предложить организация), к зоне катастрофического риска – инвестиции в обучение неквалифицированного персонала.

Оценка неопределённости и рисков работодателя предполагает, помимо прочего, оценку рисков работника. Сотрудник, подверженный высокому риску увольнения, будет вести себя иначе по сравнению с работником, чьё положение более или менее устойчиво. Практически для каждого работника существует риск потери: своего рабочего места в организации, работы в данной организации вообще. Различаются и вероятности трудоустройства уволенного сотрудника в других организациях.

Управление неопределённостью и рисками с ней связанными – задача менеджмента организации. Среди задач и инструментов такого управления: а) идентификация зон неопределённости; б) сокращение неопределённости. Можно защититься от возможного ухода ценного сотрудника путём подготовки замены ему; в) перераспределение неопределённости и риска.

Для управления рисками в кадровом менеджменте важно идентифицировать основные зоны неопределённости в этой сфере у организации. Зоной неопределённости является для каждой организации поведение её сотрудников. Руководство организации может ощущать дефицит информации в отношении желаний и возможностей сотрудников обучаться и приобретать дополнительные навыки, адаптироваться к новым технике и технологиям, продвигаться по служебной лестнице и по горизонтали, совмещать работу на нескольких позициях.

Сама возможность гибкого реагирования организации на изменение условий её функционирования может стать зоной неопределённости. Перед менеджментом организации в случае возникновения экономических трудностей могут возникнуть вопросы: можно ли будет договориться с работниками об ограничении их требований к зарплате и социальному пакету; можно ли без особых

потерь для репутации, стабильности в будущем произвести оптимизацию занятости.

Социально-трудовая сфера является зоной неопределённости и вследствие того, что все реорганизации в организации, так или иначе, сказываются на количестве, структуре рабочих мест, доходах занятых. Однако с самого начала бывает трудно определить наверняка: а) произойдёт или не произойдёт собственно реорганизация; б) если это случится, то в каких формах и как она повлияет на занятость и доходы.

Распределение и перераспределение риска. Считается, что в основе управления рисками находится работа по определению и снижению степени риска. На наш взгляд риск-менеджмент в ряде случаев заключается не в снижении, а в эффективном распределении и перераспределении бремени риска. Эффективное принятие решений в социально-трудовой сфере предполагает оптимальное распределение риска: между работодателем и работниками; между различными группами работников, отдельными работниками; различными подразделениями организации.

Управление неопределённостью и рисками внутри организации предполагает выделение в ней зон относительной стабильности и нестабильности. Если зона стабильности в организации планируется в отношении одних работников, подразделений, то нередко приходится мириться с неопределённостью положения других работников, подразделений. Во многих организациях явно или неявно выделяется ядро работников с более или менее стабильным положением. Эта стабильность обеспечивается за счёт довольно неустойчивого положения работников, находящихся на кадровой периферии.

Зона стабильности может планироваться организацией и в отношении одних показателей экономической деятельности за счёт нестабильности других показателей. Вот возможные варианты такого планирования:

– фонд зарплаты в неблагоприятные для организации периоды остаётся стабильным за счёт сокращения расходов на профобучение, корпоративные мероприятия;

– постоянство части заработка специалистов организации обеспечивается за счёт колебаний переменной его части.

Планирование бюджета расходов на персонал в условиях неопределённости. Одной из важных областей неопределённости для работодателя является развитие ситуации с выручкой организации, с одной стороны, и её обязательствами по платежам, расходам, с другой. Трудности в определении выручки связаны, прежде всего, с неопределённостью среды функционирования организации:

законодательства, ситуации с конкурентами, поставщиками факторов производства, клиентами. При трудностях в определении валового дохода организация может заранее предусмотреть, какие расходы на персонал и в каком объёме она может себе позволить при разных базовых сценариях с выручкой, скажем, при месячной выручке: а) до 50 млн д.е.; б) от 50 до 100 млн д.е.; в) более 100 млн д.е.

Далее следует осуществить распределение своих обязательств по платежам по степени их настоятельности и предусмотреть более или менее гибкое реагирование организации на возможные изменения выручки путём выделения в её деятельности зон стабильности и зон гибкого реагирования. Как уже ранее отмечалось, если часть показателей, сфер деятельности организации планируется относительно фиксированными, стабильными, то другая часть не является фиксированной, стабильной и при изменении выручки меняется. Необходимо отметить, что как собственно организация, так и внешняя среда определяют зоны стабильности и гибкого реагирования. В каждом конкретном случае выбор зон гибкого реагирования находится под влиянием многих факторов, значение которых может меняться от организации к организации, а также со временем.

Зонами гибкого реагирования могут стать: а) общий фонд оплаты труда, оплата труда отдельных групп сотрудников; б) количество рабочих мест и численность сотрудников в целом и по отдельным подразделениям организации; в) профессионально-квалификационная структура рабочих мест и работников в целом и по отдельным подразделениям организации; г) время работы.

Как правило, стабильность одних зон достигается за счёт гибкости других. Наиболее распространёнными случаями являются: а) сохранение неизменными количества рабочих мест и численности работников за счёт перевода части сотрудников на режимы неполной занятости; б) сохранение неизменными количества рабочих мест и численности работников за счёт подвижек в профессионально-квалификационной структуре сотрудников и оплате их труда.

В нашем случае, если месячная выручка организации превысила 100 млн д.е., не имеет смысла прибегать к использованию зон гибкого реагирования. Если же она составляет величину, находящуюся между 50 и 100 млн д.е., организация может прибегнуть, к примеру, к переводу части сотрудников на сокращённую рабочую неделю с одновременным сокращением их оплаты. И уже в том случае, если выручка меньше 50 млн д.е., помимо перевода части работников на сокращённое время, организация может запланировать сокращение рабочих мест и персонала.

Иная ситуация, если зоной гибкости является численность и квалификационная структура работников. В качестве примера возьмём гипотетическую организацию. Пусть первоначально в организации трудятся 2 группы сотрудников: квалифицированные и неквалифицированные численностью 100 человек. Ставки их оплаты и время работы являются фиксированными. Зонами гибкости являются численность занятых и их квалификационная структура.

Таблица 1 – Возможные альтернативы численности и структуры сотрудников в условиях различной месячной выручки

Выручка (млн д.е.)	Общая численность сотрудников	Численность квалифицированных сотрудников	Численность неквалифицированных сотрудников
Свыше 100	100	30	70
От 50 до 100	100	25	75
До 50	85	20	65

Реакцией на ожидаемое сокращение выручки может стать сокращение должностей квалифицированных, а соответственно и более оплачиваемых сотрудников и замена их менее квалифицированными и оплачиваемыми, а также сокращение общей численности работников. Взаимозаменяемость сотрудников разной квалификации – предмет особого разговора. Однако можно сказать, что в ряде случаев в более или менее ограниченных масштабах замена квалифицированного персонала на менее квалифицированный вполне осуществима без ущерба для технологической дисциплины и качества конечного результата.

В целом анализ кадровых решений с учётом всех рисков, которыми сопровождается деятельность организации в социально-трудовой сфере, позволяет оптимизировать эту деятельность.

Список использованной литературы

1. Вітлінський В.В. Ризикологія в економіці та підприємстві / В.В. Вітлінський, Г.І. Великоіваненко. – К.: КНЕУ, 2004.
2. Болдин К.В. Управление рисками / К.В. Болдин, Воробьев С.Н. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.

Петренко Татьяна Анатольевна,
аспирант,
научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АПК И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены вопросы теории и практики конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции, а также основные причины сдерживания развития предприятий АПК в Луганской Народной Республике и взаимодействие экономической безопасности и конкурентоспособности АПК.*

***Ключевые слова:** АПК, конкурентоспособность, экономическая и продовольственная безопасность.*

***Annotation:** this article examines the theory and practice of the competitiveness of agricultural products, as well as the main reasons for deterring the development of agricultural enterprises in the Luhansk People's Republic and the interaction of economic security and competitiveness of the agricultural sector.*

***Key words:** agriculture, competitiveness, economic and food security.*

Экономическая безопасность и конкурентоспособность находятся в постоянном взаимодействии и являются характеристиками национального хозяйственного комплекса и его составных частей. Конкурентоспособность является целью и показателем степени развития национального хозяйственного комплекса, а экономическая безопасность представляет собой важнейшее условие его существования. Чем больше развиты факторы, определяющие конкурентоспособность – тем более устойчива и жизнеспособна экономика страны перед возникающими внешними и внутренними угрозами. Соответственно, большинство показателей, характеризующих конкурентоспособность, одновременно являются и показателями, характеризующими экономическую безопасность. Снижение конкурентоспособности создаёт угрозы для безопасности экономики, при этом экономическая безопасность является

необходимым условием обеспечения и повышения конкурентоспособности.

Среди множества проблем, стоящих перед экономикой ЛНР, всё большее значение приобретает проблема обеспечения продовольственной безопасности как основной составляющей экономической безопасности, которая должна строиться на принципах: обеспечения физической и экономической доступности продуктов питания для всех групп населения в соответствии с физиологическими нормами потребления, соответствия качества производимых, ввозимых и реализуемых продовольственных товаров требованиям безопасности пищевой продукции; создания необходимых государственных ресурсов продовольственных товаров независимо от воздействия внутренних и внешних неблагоприятных факторов; обеспечения равных условий доступа производителей на агропродовольственный рынок; оказания со стороны руководства республики поддержки субъектам частного предпринимательства. Решение проблемы продовольственной безопасности зависит от конкурентоспособности продовольственных товаров и продукции сельского хозяйства. С повышением качества сельскохозяйственной продукции растёт эффективность отрасли, создаются условия для успешной работы перерабатывающей промышленности и более полного удовлетворения потребностей населения.

Рассматривают конкурентоспособность товаров, предприятий, объединений, фирм, равно как и стран, в которых они базируются. Конкурентоспособность продукции – решающий фактор успеха и условие экономического развития. Это многоаспектное понятие, означающее соответствие товара условиям рынка, конкретным требованиям потребителей не только по своим качественным, техническим, экономическим, эстетическим характеристикам, но и по коммерческим и иным условиям его реализации (цена, сроки поставки, каналы сбыта, сервис, реклама и пр.). Иными словами, под конкурентоспособностью товара понимается комплекс потребительских и стоимостных характеристик товара, определяющих его успех на рынке, т.е. преимущество именно этого товара над другим аналогичным товаром.

Любой товар, поступающий на рынок, фактически проходит проверку на степень удовлетворения общественных потребностей: каждый покупатель приобретает тот товар, который максимально удовлетворяет его личные потребности, а вся совокупность покупателей – тот товар, который наиболее полно соответствует общественным потребностям, нежели конкурирующие с ним товары. Конкурентоспособность любого товара определяется множеством

факторов, которые можно классифицировать и представить в виде следующих агрегированных групп:

- потребительские свойства товара;
- потребительские свойства товаров-конкурентов;
- маркетинговая поддержка товара;
- маркетинговая поддержка товаров-конкурентов;
- характеристики целевых рынков, на которых осуществляется конкурентная борьба;
- свойства потребителей, за которых ведётся конкурентная борьба.

Каждая из перечисленных групп содержит в себе ряд подгрупп, из-за чего набор факторов, определяющих конкурентоспособность каждого конкретного товара, оказывается настолько своеобразным, что невозможно предложить единую методику сбора и обработки данных по этим факторам для полной диагностики уровня интенсивности конкурентной борьбы на данном рынке. Отсюда возникает задача выбора важнейших факторов, определяющих конкурентоспособность товара, что можно сделать в результате вертикальной и горизонтальной детализации.

Каждый фактор конкуренции аграрной отрасли имеет характеристику: число предприятий, прибыльность, платёжеспособный спрос, степень стандартизации и др.

При формировании конкурентной среды необходимо учитывать вертикальную интеграцию агропромышленного производства, которая включает производство, переработку и реализацию сельскохозяйственной продукции. Это позволяет уменьшить производственные и сбытовые затраты путём соединения последовательных производственных стадий; становится надёжным источником поставок факторов производства и каналов сбыта с целью поддержания конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и продовольствия, а также способствует снижению рыночных цен и увеличению объёмов производства высококачественной продукции и продовольственных товаров. Сельхозпроизводители, опираясь на научные знания, вырабатывают свои подходы к конкуренции продукции. Цена является центральным звеном конкурентной стратегии предприятия, включающим разработку мероприятий, направленных на выживание в борьбе с конкурентами на рынке конкретной продукции.

В сельском хозяйстве факторами производства являются: земля, труд, основные производственные фонды, технологии, семенной фонд и др., которые оптимально комбинируются товаропроизводителями. Например, имея определённое количество земли,

сельхозпроизводитель использует её для производства пшеницы и ячменя. Причём, по своему желанию он может выращивать один вид культуры или оба одновременно. Так как для производства пшеницы и ячменя можно одновременно использовать одинаковые по качеству и механическому составу почвы, виды техники и другие факторы производства, то эти культуры являются конкурентными. Любой фактор производства, используемый для возделывания одной культуры, должен быть взят от другой.

Следующая конкурентная зависимость: откорм крупного рогатого скота и выращивание товарного зерна. Казалось бы, откорм требует затрат труда в течение года, производство зерна – сезонная работа, и эти два вида деятельности являются дополняющими друг друга. Это на самом деле так до тех пор, пока наличие финансовых фондов, трудовых ресурсов и земли позволяет заниматься двумя видами деятельности. При этом в условиях непреложного фактора ограниченности ресурсов внутренняя конкуренция в аграрном секторе способствует оптимальному сочетанию различных видов деятельности в данной отрасли. Основным показателем, на основе которого достигается это оптимальное сочетание, является общий продукт в денежном и натуральном выражении в расчёте на единицу используемых ресурсов в абсолютном и относительном выражениях.

Конечная цель товаропроизводителя – получение конкурентоспособной продукции, формирование которой происходит на уровне производства. В связи с этим конкурентоспособная отрасль сочетает в себе производство высококачественной продукции на основе адаптивной (интенсивной) технологии, оптимального подбора системы машин, использования высококвалифицированного труда.

В настоящее время аграрный сектор республики не отвечают этим параметрам. Только зерновое производства имеет возможность применять современные технологии и относительно высокий уровень механизации, что и вывело его продукцию на первую ступень конкурентоспособности. Остальные же отрасли, особенно животноводство заметно проигрывают межотраслевую конкуренцию.

Производством продукции растениеводства в 2018 г. в Луганской Народной Республике занимались 416 сельхозпроизводителей (в т.ч. 179 физических лиц-предпринимателей), имеющих посевные площади. В 2018 г. сельскохозяйственными производителями республики собрано 1681,9 тыс. ц зерновых и зернобобовых культур при урожайности 16,8 ц с 1 га, в т.ч. пшеницы – 1087,7 тыс. ц (19,1 ц с 1 га). По сравнению с 2017 г. отмечено уменьшение валового сбора зерновых и зернобобовых культур на 39,6% при уменьшении

урожайности на 8,8 ц с 1 га. Производство пшеницы уменьшилось на 46,3%, а урожайность на 11,0 ц с 1 га. В 2018 г. по сравнению с 2017 г. отмечено уменьшение валового сбора кукурузы на зерно на 11,4%, за счёт уменьшения убранной площади на 22,8%. При этом отмечено увеличение урожайности на 2,6 ц с 1 га. Валовой сбор ячменя по сравнению с 2017 г. уменьшился на 9,6% и составил 313,2 тыс. ц при снижении урожайности на 5,3 ц с 1 га, несмотря на увеличение убранной площади на 28,1%. Наибольшие объёмы производства зерновых и зернобобовых культур получены производителями г. Свердловска и Свердловского района (428,8 тыс. ц, или 25,5% от общего объёма), г. Краснодона и Краснодонского района (333,1 тыс. ц, или 19,8%). Самые высокие показатели по урожайности в республике отмечены у сельскохозяйственных производителей г. Луганска и отдельных территорий Станично-Луганского района (23,5 ц с 1 га), Славяносербского района (19,4 ц с 1 га), самые низкие – г. Ровеньки (10,4 ц с 1 га), г. Краснодона и Краснодонского района (14,1 ц с 1 га) [6].

На 1 декабря 2018 г. площадь озимых культур на зерно и зелёный корм под урожай 2019 г., по сравнению с 1 декабря 2017 г. увеличилась на 9,0% и составила 66,8 тыс. га, в т.ч. на зерно – на 9,0% (66,6 тыс. га). Наибольшие площади посевов под урожай 2019 г. в республике принадлежали аграриям г. Свердловска и Свердловского района (14,8 тыс. га, или 22,2% от общей площади сева), г. Краснодона и Краснодонского района (14,1 тыс. га, или 21,1%), Славяносербского района (12,0 тыс. га, или 18,0%). В структуре площадей озимых зерновых на зерно под урожай 2019 г. удельный вес пшеницы составил 92,6%, ржи – 5,3%, ячменя – 2,1% [6].

В 2018 г. производством продукции животноводства в республике занимались 67 сельскохозяйственных производителей, в т.ч. 15 физических лиц-предпринимателей (за 2017 г. – 63 и 14 соответственно). На 1 января 2019 г. по сравнению с 1 января 2018 г. произошло увеличение поголовья птицы на 28,3%, свиней – на 17,0%, крупного рогатого скота – на 5,6% (в т.ч. коров – на 3,5%). Поголовье овец и коз уменьшилось на 36,0% [6].

Применение интенсивных технологий, высокого уровня механизации необходимые условия для получения выгоды от произведённой продукции. Поэтому конкурентоспособность отрасли оценивается как с точки зрения внутренней, так и внешней конкуренции. В ЛНР в связи с объективными обстоятельствами присутствует ряд факторов, приводящих к снижению конкурентоспособности как на внутреннем, так и на внешнем рынке,

главный из которых сложившаяся сложная политическая ситуация. Это обстоятельство обуславливает причину высокой стоимости производства сельскохозяйственной продукции, увеличения транспортных и энергетических расходов. В связи с этим для поддержания ценовой конкурентоспособности отечественной продукции необходимо искусственно поддерживать заниженные тарифы, иными словами субсидировать отрасль.

Конкурентоспособность агропромышленного производства определяется с экономической точки зрения как способность конкурировать по ценовым условиям и качественным параметрам, обеспечивая при этом устойчивый рост объёмов сбыта на внутреннем и международном рынке. Необходимо признать, что сегодня на внутреннем рынке конкурентоспособно небольшое количество предприятий АПК. Это предприятия активно осуществляющие инвестиционные вложения в новые технологии, технику, оборудование, создавшие собственные перерабатывающие мощности, а также обеспечивающие эффективное управление затратами и финансовыми ресурсами.

Без высокоэффективного и конкурентоспособного агропромышленного производства невозможно решение многих первоочередных и стратегических задач по развитию экономики страны и формированию цивилизованного агропродовольственного рынка. Повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции позволит усилить позиции республиканских товаропроизводителей как на внутреннем, так и на внешнем рынке и будет способствовать наращиванию их производственного потенциала.

Список использованной литературы

1. Мокроносов А.Г. Конкуренция и конкурентоспособность / А.Г. Мокроносов, И.Н. Маврина. – Екатеринбург: Изд-во Урал ун-та, 2014. – 194 с.
2. Петранёва Г.А. Экономика сельского хозяйства / Г.А. Петранёва, Н.Я. Коваленко, А.Н. Романов, О.А. Моисеева; под ред. проф. Г.А. Петранёвой. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2012. – 288 с.
3. Портер Е. Майкл Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Е. Портер; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.
4. Чайникова Л.Н. Конкурентоспособность предприятия / Л.Н. Чайникова, В.Н. Чайников. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 192 с.

5. Богомолов В.А. Экономическая безопасность / В.А. Богомолов; под ред. В.А. Богомолова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2009. – 295 с.

6. Комплексный доклад за 2018 год Государственного комитета статистики ЛНР «Об экономическом и социальном положении Луганской Народной Республики».

УДК [334.0:351.778.542]:622.33

Сапрыкина Наталья Венедиктовна,
профессор кафедры экономики и менеджмента,
д-р экон. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «ДонГАУ»
(Российская Федерация, Ростовская область,
посёлок Персиановский),
Дерюгина Елена Юрьевна,
магистр,
(Российская Федерация, г. Каменск-Шахтинский)

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЁРСТВО КАК ОСНОВНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РАМКАХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВ

***Аннотация:** в статье рассматривается необходимость существования и развития угольной промышленности как опоры макроэкономической безопасности государства и безопасной экономики. Рассматривается подход к угольным ресурсам, как ресурсам, объективно принимающим экономически незначимые цены.*

***Ключевые слова:** безопасная экономика, энергетическая безопасность, угольная промышленность, концессия, государственно-частное партнёрство, сырьевая экономика, экономически незначимые цены.*

***Annotation:** the article discusses the need for the existence and development of the coal industry as a pillar of the macroeconomic security of the state and a safe economy. The approach to coal resources is considered as resources that objectively accept economically insignificant prices.*

***Key words:** safe economy, energy security, coal industry, concession, public-private partnership, commodity economy, economically insignificant prices.*

В современных условиях индикаторами безопасной экономики государства являются: независимость, стабильность, устойчивость. Такие макроэкономические показатели обеспечиваются, прежде всего, энергетической безопасностью. Понятие энергетической безопасности включает в себя возможность срочного и непрерывного доступа к энергетическим ресурсам по приемлемой цене. Топливо-энергетический комплекс является сложной межотраслевой системой, в которую входят: нефтяная, угольная, газовая, торфяная, электроэнергетика. Производство угля, в мировом масштабе составляет 4,5-5 млрд т в год, при этом темпы роста добычи угля замедляются, что имеет некоторые объективные основания (загрязнение окружающей среды, глобальное потепление, усложнившиеся горно-геологические разработки, низкая конкурентоспособность углей, появление других источников тепловой энергии). Структура мирового потребления первичных источников энергии сегодня выглядит следующим образом: нефть – 34,1%; уголь – 29,6%; газ – 26,5%; гидроэнергетика – 5,2%; атомная энергетика – 4,6% [1]. Угольная промышленность является перспективной отраслью в мировом энергоснабжении (угольные ресурсы ещё не разведаны, однако их общегеологические запасы значительно превосходят запасы нефти и природного газа). К основным производителям угля относят следующие страны: Китай (1170 млн т), США (970), Индия (330), Австралия (305), Россия (270), ЮАР (220), ФРГ (200), Польша (160), КНДР (90), Украина (80), Казахстан (75), Канада (70), Индонезия (70), Колумбия (35), Великобритания (30).

Пик развития угольной промышленности пришёлся на середину XIX – начало XX века, на время развития Промышленной революции, открытие паровой машины, а также невозможность использования других источников энергии. Середина XX в. ознаменовалась появлением иных крупнейших источников первичной энергии с гигантским развитием транспортного сектора, что затормозило рост добычи угля.

При этом технологический прогресс необходимо проецировать на энергетический потенциал. Возможности использования угля огромны: превращение угля путём сжижения, в жидкое топливо, получение специальных примесей для бетона и цемента, позволяющие улучшить их физико-механические и эксплуатационные свойства, такие как: зола-унос, топочная зола, топочный шлак, продукты десульфуризации дымовых газов. Также крупными потребителями угля являются фармацевтические компании, глиноземные заводы, целлюлозно-бумажные комбинаты. Некоторые химические продукты

производятся из побочных угольных продуктов. Так, обезвоженная угольная смола используется в производстве таких химикатов, как: креозотовое масло, нафталин, фенол и бензол. Аммиачный газ, получаемый из коксовых печей, используется для производства аммиачных солей, азотной кислоты и сельскохозяйственных удобрений. Тысячи различных продуктов включают в себя угольные компоненты: мыло, аспирин, растворители, красители, пластики, волокна, такие как искусственный шёлк и нейлон [2].

Несмотря на положительный эффект от добычи угля, такие факторы как ухудшение условий его добычи, длительный лаг инвестирования, необходимость больших капитальных вложений, привели к повсеместной реструктуризации национальной угольной промышленности.

В частности, управленцами, учёными-исследователями, говорится о том, что важнейшим условием макроэкономической стабильности для современной российской экономики является эффективное использование капитала, прежде всего нерыночных секторов. Решение этой задачи предлагается реализовать путём изменений отношений собственности в таких секторах, а также отказа от субсидирования, за счёт которого они поддерживают своё финансовое положение, поддержки негативных социальных последствий их реструктуризации [3].

Кризис угольной отрасли в ряде стран Западной Европы, имевших высокоразвитую угольную промышленность (Великобритания, Франция, Бельгия, ФРГ) подтолкнул правительства к национализации шахт [4]. Шахты ФРГ не подверглись национализации – Федеральное правительство приняло на себя обязательство финансовой поддержки негосударственных угольных концернов. Необходимо отметить, что в 60–80-годах XX века, в этих странах, прошло массовое закрытие угольных шахт и сокращение численности шахтёров. Закрытие шахт сопровождалось государственной социальной поддержкой высвобождаемых трудящихся при активном участии всех заинтересованных сторон – профсоюзов, объединений работодателей, представителей местности, где расположены угольные предприятия. Однако немецкие угольщики, некоторые представители общественности, учёные указывали, что энергетическая безопасность страны немыслима без опоры на собственный уголь [5]. Собственный уголь, – как считают немцы, – для надёжности; импортный – для экономичности; возобновляемые источники – для сохранности окружающей среды [6].

На наш взгляд, угольная промышленность является опорой макроэкономической стабильности, она играет роль гаранта

энергетической безопасности государства. С другой стороны, обеспеченность таким сырьевым ресурсом в государствах, обеспечивает рост внутренней экономики. Уголь – это ресурс, который относится к группе ресурсов, имеющих экономически незначимые цены. Это обусловлено тем, что в совокупности энергоресурсов в современных условиях первичное значение имеют углеводороды – нефть и газ, а уголь, занимая определённое важное место в ТЭК, играет вторичную роль, и его добыча и переработка более трудоёмка и дорога, чем углеводородов – нефти и газа. В этих условиях передача угля потребителю по рыночным ценам становится нецелесообразной. Диверсификация аналогичных энергетических ресурсов обеспечивает сырьевую устойчивость и энергобезопасность.

Также необходимо отметить, что обеспеченность стран и регионов природными ресурсами и их различные источники добычи, становится, важнейшим геополитическим фактором их социально-экономического развития и позиционирования в глобальной конкурентной среде. Теоретические основы стратегии экспортно-сырьевой ориентации государства заложены в трудах У. Петти, А. Смита, Т. Мальтуса, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэя, К. Маркса, И. Шумпетера и др. Данные исследования базируются на обосновании влияния природных ресурсов на социально-экономическое развитие государств. Представители сырьевой теории роста, в том числе Дж. Сакс, А.М. Вернер, М.Х. Уаткинс, обосновывали тезис о том, что в экономически отсталых странах экономический рост, как правило, начинается с повышения активности предприятий в сфере освоения природных сырьевых ресурсов, а затем капитал сырьевого сектора реинвестируется в развитие местной инфраструктуры, сервис и обрабатывающие отрасли [7]. Значительная часть научного сообщества поддерживает позицию, в соответствии с которой существует и подтверждена «негативная связь между изобилием природных ресурсов и интенсивным экономическим развитием» [8], рассматриваемая как «парадокс изобилия» (*paradox of plenty*). Анализ, проведённый Д.В. Трубицыным, показал, что большинство исследователей «скорее уточняют, чем опровергают тезис об отрицательном воздействии ресурсного изобилия на развитие общества» [9]. Так В.М. Полтерович, В.В. Попов, А.С. Тонис считают важным дифференцировать такие понятия, как «обеспеченность природными ресурсами» и «ресурсную зависимость». В.Т. Рязанов, в своих работах, рассматривая основные характеристики сырьевой экономики [10,11] исходит из позиции, что в общем случае сырьевая экономика может иметь два контекстных значения – позитивное и негативное.

Очевидно, что несмотря на необходимость поддержки угольной промышленности, обновления производственных фондов, поддержания действующих мощностей угольных шахт, государствам не представляется возможным игнорировать существенные проблемы угледобывающей отрасли. Такие проблемы, связаны, прежде всего, с ухудшением горно-геологических условий добычи, низкой производительностью труда сосредоточенностью угля в тонких газонасыщенных пластах на больших глубинах и т.д.

Турецкий экономист, Д. Родрик указывал, что правильная модель промышленной политики заключается не в применении автономным правительством налогов Пигу или субсидий, а в стратегическом сотрудничестве между частным сектором и правительством с целью выявления, где находятся наиболее существенные препятствия для реструктуризации, и какой тип вмешательства с наибольшей вероятностью может их устранить [12].

Считаем, что механизм государственно-частного партнёрства является выходом из ситуации. Одним из элементов этого механизма является концессия. Концессия позволяет получить с одной стороны поступления в бюджет, а с другой – создать новые, либо реконструировать действующие производственные мощности за счёт инвестора, при этом право собственности на объекты сохраняется за государством. Сущность концессии состоит в передаче предприятий ТЭК, имеющих большой потенциал и требующих глобальной модернизации, частным собственникам, путём привлечения масштабных инвестиций. Концессия предусматривает двусторонний договор. Концессионер, обязуется выполнять в полном объёме взятые на себя обязательства, а концессионер, сохраняя право собственности на объект, привлекает инвестиции в угольные институциональные единицы, имеющие большой потенциал. Необходимо отметить, что реформа угольной промышленности и механизмы государственно-частного партнёрства (по договорам о концессии, совместная деятельность и др.) имеют положительный эффект.

Поддержание угольной промышленности как отрасли, входящей в ТЭК, обеспечит развитие безопасной экономики и повышение социально – экономической эффективности на основе совместного освоения шахтных полей как со стороны государства, так и частного инвестора.

Список использованной литературы

1. Экономическая география. География мирового хозяйства. География топливно-энергетической промышленности мира

[Электронный ресурс]. – М.: Справочно-информационный интернет-портал География топливно-энергетической промышленности мира, 2014. – Режим доступа: <https://geographyofrussia.com/geografiya-toplivno-energeticheskoy-promyshlennosti-mira>, свободный (Дата обращения: 08.03.2019).

2. Череватский Д.Ю. Промышленная политика для угольной промышленности. / Д.Ю. Череватский // Экономика промышленности, 2012. – №1. – С. 39 – 49.

3. Кожуховский И.С. Реструктуризация угольной промышленности России [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук (08.00.05) / Кожуховский Игорь Степанович; Государственный университет – Высшая школа экономики. – М., 2003. – 17 с.

4. Дубовик С.Ф. Приватизация угольной промышленности Великобритании / С.Ф. Дубовик // Уголь Украины, 1998. – №1. – С. 54.

5. Хорн Х. Надежность энергоснабжения немыслима без опоры на собственный уголь / Х. Хорн // Глюкауф, 1989. – №23/24. – С. 6 – 9.

6. Даубер К. Последовательная энергетическая политика / К. Даубер // Глюкауф, 2009. – №3. – С. 3.

7. Sachs J.D. Natural resource abundance and economic growth / J.D. Sachs, A.M. Warner // NBER Working Paper 5398. – 1995.

8. Ондаш О.А. Проклятие природных ресурсов [Электронный ресурс] / О.А. Ондаш // Вестник КазНУ, 2011. – Режим доступа: <http://articlekz.com/article/8201>, свободный / (Дата обращения: 08.03.2019).

9. Трубицын Д.В. Исследование ресурсного проклятия в экономике, возможности использования их результатов в концепции модернизации / Д.В. Трубицын // Учёные записки ЗабГУ, 2014. – №4 (57). – С. 102 – 113.

10. Рязанов В.Т. Экономика рентных отношений в современной России / В.Т. Рязанов // Христианское чтение. Современные проблемы экономики, 2001. – №4(39). – С. 141 – 176.

11. Рязанов В.Т. Рентная модель экономики и её особенности [Текст] / В.Т. Рязанов // Хозяйственный строй России: на пути к другой экономике: сб. статей. СПб., 2009. – С. 261 – 271.

12. Rodrik D. Industrial policy for the twenty-first century / D. Rodrik. – Centre for Economic Policy Research // CEPR Discussion Paper, 2004. – №4767. – С. 3.

Скороход Наталья Николаевна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПОЛИТИКИ ДЕНЕГ: ИСТОРИЯ ВОПРОСА И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается эволюция денег от их возникновения до превращения в невидимую субстанцию – в криптовалюту. Показано, что природа современных денег отражает индивидуально – общественный характер отношений присвоения и обмена деятельностью. Подчёркивается необходимость организации потоков финансов как фондов криптовалюты на условиях взаимовыгодного сотрудничества всех экономических агентов.*

***Ключевые слова:** макроэкономическая политика, макроэкономическая теория, системный подход, деньги, криптовалюта, финансы, экономическая собственность, обмен деятельностью*

***Annotation:** in the article the evolution of money is examined from their origin to converting into an invisible substance – in cryptocurrency. It is shown that nature of modern money reflects individually is public character of relations of appropriation and exchange by activity. The necessity of organization of streams of finances is underlined as funds of cryptocurrency on the terms of mutually beneficial collaboration of all economic agents.*

***Key words:** macroeconomic politics, macroeconomic theory, approach of the systems, money, cryptocurrency, finances, economic property, exchange by activity*

Современные тенденции макроэкономической политики предопределены трансформациями, которые переживает глобальная экономика.

Мир-системный подход в экономической науке, открытый Самиром Амином в 1957 году, позволяет выстроить зависимости в круге экономических процессов, отражённых в макроэкономической политике [1]. Этот круг традиционно рассматривали, начиная с анализа стоимости, денег и капитала.

В начале XX века глубина изменений в системе производственных отношений вызвала новые вопросы и

необходимость построения системы анализа в новом измерении. Социально-экономические превращения затрагивают святая святых стоимость, деньги и капитал. Капитал предстаёт в форме финансового капитала, стоимость уже не является основой цен, а деньги перестают быть деньгами [2; 3]. Капитализм превратился в систему, когда финансовый капитал контролирует полностью общественное производство [4, 72].

Механизм связи экономических агентов, по сути, представляет собой смешанный обмен деятельностью, который объединяет начала планомерного обмена и модифицированных элементов стоимостного обмена. Развитие данных производственных отношений связано с большим и большим проявлением новой формы – со становлением планомерных отношений обмена деятельностью. Нитями, связывающими в единый процесс всех участников общественного производства, являются финансы. Финансы мы понимаем, прежде всего, как систему производственных отношений, возникающих по поводу кругооборота фондов денежных средств в общественном воспроизводстве.

Терминология сохраняется, хотя меняется суть вещей. Фонды денежных средств – это стоимость и не стоимость как таковая, это деньги и не деньги и не капитал в социально-экономическом смысле слова. Фонды денежных средств представляют собой систему отношений и интересов по образованию, распределению и использованию того потока, что привычно называют денежным потоком. Управление этим кругооборотом денежных фондов первейшее условие макроэкономической политики, поскольку такой кругооборот представляет собой реализацию нового механизма взаимодействия экономических агентов. Овладение потоками фондов денежных средств – условие оптимального экономического развития любой экономики мира.

В первой половине XX века экономическая и политическая элита стран мира решала проблему организации потока денежных фондов. В 1946 году западный мир предложил схему Бреттон-Вудской системы. Данная система закрепила приоритет США в выпуске валюты и, таким образом, обеспечивала для американского финансового капитала рычаги управления экономиками и финансами более половины стран земного шара. Задача же управления глобальными финансами в интересах развития финансово-экономической системы мирового сообщества объективно может быть решена только на равноправных коллективистских принципах. Необходимы новые модели идеологии экономики и экономической политики. Тем не менее, ясная задача перехода к новому

экономическому мышлению остаётся не только не решённой, но и «закрытой» для теории макроэкономической политики, а, следовательно, и для хозяйственной практики. Как следствие этого, в 70-е годы XX века США оказались неспособными выполнять взятые на себя обязательства, и Бреттон-Вудская система рассыпалась. Ямайская система возникла как компромисс между необходимым новым мышлением и старой системой экономической идеологии. США получили практически безграничную возможность влиять с помощью фондов денежных средств на мировую экономику. По сути, этот компромисс обеспечил приоритет в системе экономических механизмов спекулятивным американским финансам. Дж.М. Кейнс в 40-е годы XX века предупреждал об опасности для экономики спекулятивных финансов Уолл Стрит [5]. В современный период ВВП США составляет порядка 20 трлн долларов, а деривативы превосходят его более, чем в 10 раз. Неизбежно схлопывание этого пузыря, о чём с тревогой пишут эксперты. И такое развитие событий, по всей видимости, превзойдёт катастрофу мирового финансового кризиса 2008 года. При этом доля доллара в международных валютных резервах не уменьшается, составляя порядка 63% [6, 132].

В экономической литературе рассматривается вопрос об альтернативе доллару. Следует отметить, что возвращение золотомонетного стандарта с точки зрения логики исторического развития, невозможно.

В мировых и национальных фондах денежных средств должен быть другой инструмент регулирования – и это не доллар США и не золотой денежный слиток.

Развитие экономических процессов обусловлено превращениями, происходящими в системе экономической собственности. В условиях развития общественного производства на основе превращения науки в непосредственную производительную силу, на основе использования искусственного интеллекта, благодаря которому человек может получать продукты любой сферы деятельности и в космосе также, вопрос о частной собственности на абсолютно недвижимые объекты снимается объективно. В центр отношений собственности в современном обществе ставится интеллект: требуется объединения усилий учёных и работников разных уровней производства и управления для осуществления рациональной и эффективной деятельности. Объектом экономической собственности в современном технологическом укладе, детерминирующем её господствующий тип, являются интеллектуальные ресурсы. Интеллектуальная собственность как экономическая категория, по сущности и по характеру является

индивидуально-общественной. Объект собственности как будто растворяется в отношениях субъектов. Поскольку экономическая собственность является основой отношений обмена деятельностью и определяет атрибуты этих отношений, поэтому в составе инструментов денежных фондов происходят превращения вещной формы объекта денег в невидимую субстанцию. Наполнение фондов денежных средств в современной экономике должно представлять собой эту невидимую субстанцию. Таким образом, переход к невидимым «деньгам» к цифровой валюте или к криптоденьгам является закономерным этапом развития производственных отношений.

Экономики стран, в которых материальная основа фондов денежных средств представляет всё в большей степени невидимую субстанцию, показывают пример всем остальным странам непреложный путь их развития.

В экономической литературе актуализируется вопрос об экономической природе криптовалюты [7;8;9]. Авторы рассматривают данный феномен как закономерное развитие обменных отношений и, в большинстве своём, рассматривают данный вид валюты как уже не будущее, а актуальное настоящее. В тоже время в ряде исследований, например, у М. Алексеева [6, 132], криптовалюта не рассматривается как безусловная альтернатива деньгам. Следует же подчеркнуть, что эти самые деньги, относительно которых криптовалюта рассматривается как нечто инородное, со времён классического периода в конце XX века уже нельзя называть деньгами в собственном смысле слова. Иными словами, деньги как таковые сами являются инородным атрибутом в системе отношений обмена деятельностью.

Криптовалюта – разновидность цифровой валюты, создание и оборот которой базируются на криптографических методах. Функционирование программных систем криптовалют основано на таких технологиях как блокчейн, направленный ациклический граф, консенсусный реестр (ledger) и др. Информация о транзакциях обычно не шифруется и доступна в открытом виде. Для обеспечения неизменности базы цепочки блоков транзакций используются элементы криптографии (цифровая подпись на основе системы с открытым ключом, последовательное хеширование).

Новая валюта, существующая в виде цифровых денег, аккумулирует энергию общества, превращая её из формы электрической в общественную и наоборот. Этот процесс обеспечивается системой наук, прежде всего, экономической теорией, макроэкономикой, экономической кибернетикой, инженерией, и

высшей математикой. Феномен криптовалюты является отражением в науке и применением на практике научно-технического прогресса. На вопрос: где взять деньги для научно-технического прорыва? [10, 37]. Следует ответить: источник денег для научно-технического прорыва заложен в создании самих денег как криптовалюты, которая является отражением естественного процесса превращения стоимостной формы в планомерную форму обмена деятельностью.

В связи с тем, что в 2008 году катастрофа мирового финансово-экономического кризиса заставила пересмотреть практику экономической политики и прежде всего денежно-кредитной политики, Китай предложил в марте 2009 года на базе Специальных прав заимствования (СПЗ) создать мировую резервную валюту, которая могла бы заменить в этом качестве доллар США. Предлагаются решения по расширению базовой валютной корзины. Безусловно, основой новой валютой корзины должна стать невидимая субстанция. По существу, появление в наличном обороте новой мировой валюты – криптовалюты, стало реальным фактом.

Этапом всеобщей криптовизации обмена деятельностью следует определить переход к абсолютно безналичному обороту валового внутреннего продукта. Использование дебетных и электронных денег является адекватной реакцией макроэкономической политики на исторические обстоятельства развития денежного обращения. Анализ распространённости в расчётах их безналичных форм позволяет сделать вывод о склонности экономических агентов к введению принципиально иных денежных фондов. Статистические данные, характеризующие распространённость безналичных расчётов, свидетельствуют, что в Южной Корее доля безналичных расчётов превышает 70%, в Германии эта доля составляет около 80%, в США – также 80%, в Нидерландах – 85%, в Австралии – 86%, в Швеции – около 90%, в Великобритании – также около 90%, в Канаде – более 90%, во Франции – 92%, в Бельгии – 93% доля безналичных расчётов во всей совокупности потребительских платежей [11]. Логическим завершением такого валютного перехода является образование фондов криптовалют.

В Луганской Народной Республике финансовые фонды, с одной стороны, введены в русло организованных потоков вследствие их формирования и использования Государственным банком республики. С другой стороны, обезличивание этих потоков весьма узко вследствие переходных процессов в формировании банковской системы нашего государства. Поиск не затратных способов реализации широкомасштабных безналичных расчётов в ЛНР

является первейшим условием оптимизации переходного периода для экономики и финансов государства.

Ответственность за выпуск криптовалют должна лежать на международном сообществе и на каждом государстве мира. С одной стороны, криптовалюта, её выпуск представляется сегодня как частное дело, как анонимное дело. С другой стороны, их невидимая субстанция является объектом присвоения всех, как воздух является необходимым и непреложным условием жизни всех людей Земли. В потоках финансов как фондов криптовалют отражается индивидуально общественный характер отношений. Достижение системы наук результат общественных усилий, и они принадлежат сообществу учёных, экономистов, финансистов, предпринимателей и работников.

Список использованной литературы

1. Амин С. Вирус либерализма: перманентная война и американизация мира. / Самир Амин. – М.: Издательство «Европа», 2007. – 168 с.

2. Эклунд К. Эффективная экономика: Шведская модель / К. Эклунд. – М.: Экономика, 1991. – 350 с.

3. Долан Эд. Дж. Деньги, банковское дело и денежно–кредитная политика. / Эд. Дж. Долан, Колин Д. Кэмпбелл, Розмари Дж. Кэмпбелл / пер. с англ. В. Лукашевича. – М., 1996. – 448 с.

4. Амин С. Выход с периферии капитализма: взгляд с точки зрения мир – системного подхода / Самир Амин, С.Д. Бодрунов // Вольная экономика, 2018. – №8. – С. 72.

5. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. / Дж.М. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.

6. Алексеев М. Основные вехи истории денег / М. Алексеев // Вольная экономика, 2018. – №8. – С. 132.

7. Машенко П.Л. Технология Блокчейн и её практическое применение / П.Л. Машенко, М.О. Пилипенко // Наука, техника, образование. – Олимп, 2017. – №32. – С. 61 – 64.

8. Пещеров А.И. Понятие и место криптовалюты в системе денежных средств / А.И. Пещеров // Юридическая мысль, 2016. – Т. 95. – №3. – С. 130 – 138.

9. Рисс В.И. К вопросу о коллективных валютах или частных деньгах / В.И. Рисс // Экономика, управление, и право: инновационное решение проблем, 2017. – С. 21 – 23.

10. Финансовый капитал и стратегемы индустриальной революции. / К. Хубиев Где взять деньги для научно-технического

прорыва? / К. Хубиев // Вольная экономика, 2018. – №8. – С. 37.

11. Самые развитые системы безналичных расчётов по странам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fin-eco.ru/2015/11/sistemy-beznalichnyx-raschetov.html>, свободный.

УДК [336.14:336.2]:352:330.101.541

Спорняк Светлана Александровна,

доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА НАПОЛНЕНИЯ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в статье проведен анализ динамики поступления налогов по уровням бюджетной системы, динамика налоговых поступлений в местный бюджет и его структура. Выявлены изменения и тенденция налоговых поступлений в местные бюджеты РФ.*

***Ключевые слова:** налоговые поступления, местный бюджет, система местных налогов.*

***Annotation:** the article analyzes the dynamics of tax revenues by levels of the budget system, the dynamics of tax revenues to the local budget and its structure. The changes and the trend of tax revenues in the local budgets of the Russian Federation.*

***Key words:** tax revenues, local budget, local tax system.*

Основная проблема системы местного самоуправления в Российской Федерации заключается в том, что на протяжении достаточно долго времени не реализуются намеченные мероприятия по обеспечению финансовой самостоятельности муниципальных образований, что напрямую зависит от уровня доходов местных бюджетов, от федерального и регионального законодательства, от состояния федерального и регионального бюджетов.

Роль местных налогов в формировании бюджета муниципального образования значительна. Местные налоги и сборы являются наиболее важным источником финансирования муниципалитетов. Достаточное финансовое обеспечение – важнейший финансовый аспект гарантий самостоятельности и независимости органов местного самоуправления.

Местный бюджет составляет третий уровень бюджетной системы Российской Федерации.

Согласно пункту 1 статьи 41 Бюджетного кодекса Российской Федерации доходы местного бюджета – это денежные средства, поступающие в безвозмездном и безвозвратном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации в распоряжение органов местного самоуправления [1].

Формирование доходной части местного бюджета происходит за счёт налоговых доходов, неналоговых поступлений и безвозмездных поступлений.

Налоговые доходы местных бюджетов включают в себя местные налоги (земельный налог, налог на имущество физических лиц) и региональные налоги по нормативам отчислений, в том числе налоги, предусмотренные специальными налоговыми режимами.

Для выявления тенденций изменения поступлений в местные бюджеты проведём анализ наполнения местных бюджетов на основании данных Росстата [2].

Рассмотрим динамику и структуру поступления налогов, сборов и иных обязательных платежей в консолидированный бюджет Российской Федерации в табл. 1.

Поступления федеральных налогов и сборов в бюджетную систему Российской Федерации, согласно приведённой ниже табл. 1, в 2016 г. составили 12770765705 тыс. руб., что на 5,3% больше, чем в 2015 г. и на 9,4% чем в 2014 г., в федеральный бюджет поступления увеличились за 3 года всего на 2,6%, в то время, как в консолидированный бюджет субъектов РФ – на 18,2%, в т.ч. поступило в доходы местных бюджетов – 685412743 тыс. руб., что на 14,0% больше, чем в 2014 г.

Поступления региональных налогов и сборов в бюджетную систему Российской Федерации в 2016 г. составили 904499710 тыс. руб., что на 6,0% больше, чем в 2015 г. и на 12,9%, чем в 2014 г., причём все они поступили в консолидированный бюджет субъектов РФ, в т.ч. поступило в доходы местных бюджетов 7741313 – что на 2,7% меньше, чем в 2014 г. и на 12,6% меньше, чем в 2015 г.

Поступления местных налогов в бюджетную систему Российской Федерации в 2016 г. составили 220608341 тыс. руб., что на 1,3% больше, чем в 2015 г. и на 7,8%, чем в 2014 г., в т.ч. поступило в доходы местных бюджетов 185358143 – что на 0,5% больше, чем в 2014 г. и на 2,2% меньше, чем в 2015 г.

Поступления налогов, относящихся к специальным налоговым режимам в бюджетную систему Российской Федерации в 2016 г., составили 490187175 тыс. руб., что на 4,9% меньше, чем в 2015 г. и на 6,2%, чем в 2014 г., причём доходы федерального бюджета снизились почти на 30%, а консолидированного бюджета субъектов РФ снизились незначительно на 3,8% и на 2,6%, а в местные бюджеты доходы увеличились на 12,6% за 3 года.

Таблица 1 – Динамика поступления налогов, сборов и иных обязательных платежей в консолидированный бюджет Российской Федерации, тыс. руб.

Виды налогов	Поступило налогов, сборов, иных обязательных платежей в бюджетную систему РФ	в том числе в доходы:		
		федерального бюджета	консолидированного бюджета субъектов Российской Федерации	в т.ч. поступило в доходы местных бюджетов
Федеральные налоги и сборы:				
2014 г.	11676256644	6624883635	5051373009	601348567
2015 г.	12126774580	6764629029	5362145551	644647242
2016 г.	12770765705	6799507703	5971258002	685412743
2016 г. к 2015 г.,%	105,3	100,5	111,4	106,3
2016 г. к 2014 г.,%	109,4	102,6	118,2	114,0
Региональные налоги:				
2014 г.	801354129		801354129	7957349
2015 г.	853094332	X	853094332	8852632
2016 г.	904499710		904499710	7741313
2016 г. к 2015 г.,%	106,0		106,0	87,4
2016 г. к 2014 г.,%	112,9		112,9	97,3
Местные налоги:				
2014 г.	204567200		204567200	184348239
2015 г.	217813315	X	217813315	189 507454
2016 г.	220608341		220608341	185358 143
2016 г. к 2015 г.,%	101,3		101,3	97,8
2016 г. к 2014 г.,%	107,8		107,8	100,5
Налоги, относящиеся к специальным налоговым режимам				
2014 г.	515478809	48161825	467316984	118276303
2015 г.	522671027	49847756	472823271	127318971
2016 г.	490187175	35177635	455009540	133135404
2016 г. к 2015 г.,%	93,8	70,6	96,2	104,6
2016 г. к 2014 г.,%	95,1	73,0	97,4	112,6

Если проанализировать структуру поступления федеральных налогов, то видно, что в доходы федерального бюджета в 2016 году поступило 53,2%, а консолидированного бюджета субъектов РФ – 46,8%, причём наблюдается тенденция уменьшения поступлений в федеральный бюджет и увеличения в консолидированный бюджет субъектов РФ, из которого в 2017 году поступило в доходы местных бюджетов – 10,1% (удельный вес в местные бюджеты снижается за 3 года). Из региональных налогов поступило в местные налоги в 2016 г. – 0,9%, в 2015–2016 гг. – 1,0%, т.е. изменений в структуре практически нет. Из местных налогов поступило в доходы местных бюджетов в 2016 г. – 84,0%, наблюдается тенденция снижения поступлений (удельный вес снизился на 6,1% по сравнению с 2014 г.).

Рассмотрим динамику и структуру поступлений в местные бюджеты за последние 3 года в табл. 2.

Таблица 2 – Динамика и структура поступлений в местные бюджеты Российской Федерации за 2014–2015 гг.

Налоги	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Отклонения 2016 г. к 2014 г., %	
	млн руб.	%	млн руб.	%	млн руб.	%	в динамике	в структуре
Федеральные	601348,6	65,9	644647,2	66,4	685412,7	67,8	+14,0	+1,9
Региональные	7957,3	0,9	8852,6	0,9	7741,3	0,8	+9,7	-0,1
Местные	184348,2	20,2	189507,5	19,5	185358,1	18,3	+0,5	-1,9
Специальные налоговые режимы	118276,3	13,0	127319,0	13,1	133135,4	13,2	+12,6	-0,2
Итого	911930,4	100	970326,3	100	1011647,5	100	+ 10,9	х

Из таблицы 2 видно, что за период 2014–2016 гг. в местные бюджеты увеличились поступления от федеральных налогов на 14,0%, от региональных на 9,7%, от местных на 0,5% и от налогов по специальным налоговым режимам – на 12,6%. В структуре поступлений увеличился удельный вес поступлений от федеральных налогов на 1,9%, удельный вес поступлений остальных налогов уменьшился.

Рассмотрим динамику начисленных местных налогов за 2010–2016 годы в Российской Федерации в табл. 3.

Таблица 3 – Динамика начисленных местных налогов, подлежащих уплате в консолидированный бюджет, всего по РФ за 2010–2016 гг.

Местные налоги	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Земельный налог,	131041,7	142502,2	151347,3	171822,3	197338,2	192377,5	188165,3
Темп роста, %	–	108,7	106,2	113,5	114,9	97,5	97,8
в т.ч.							
по юридическим лицам	116238,0	123053,9	128361,4	143346,8	161286,8	49165,3	148899,3
по физическим лицам	14803,7	19448,3	22985,9	28475,5	36051,4	43212,2	39266,0
Налог на имущество физических лиц	17471,2	24191,0	27353,4	33653,9	34644,9	35444,3	46583,2
Темп роста, %	–	138,5	113,1	123,0	102,9	102,3	131,4
Прочие налоги	8012,5	9284,2	8421,9	8958,6	7236,0	11125,3	16330,2
Местные налоги	156525,4	175977,4	187122,6	214434,8	239218,2	238947,1	251078,7
Темп роста, %	–	112,4	106,3	114,6	111,6	99,9	105,1

Местные налоги в целом за период 2010–2016 гг. имеют тенденцию к увеличению, причём земельный налог до 2014 г. стабильно увеличивался с высокими темпами прироста (14,9%), а последние 2 года незначительно снизился на 2,5% в 2015 г. и на 2,2% в 2016 г. Налог на имущество физических лиц стабильно увеличивается за эти годы и в 2016 г. его прирост составил 31,4% по сравнению с предыдущим годом.

В структуре поступлений увеличился удельный вес поступлений от федеральных налогов на 1,9%, удельный вес поступлений остальных налогов уменьшился. Таким образом, наблюдается устойчивая динамика пополняемости местных бюджетов местными налогами за последние три года. Это значит, что усилиями местных органов власти и налоговыми органами на местах предпринимаются эффективные меры налогового администрирования в целях обеспечения наполняемости муниципальной казны.

Список использованной литературы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 г. №145-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
3. Хочуев В.А. Трансформация местных налогов и сборов в условиях турбулентности российской экономики / В.А. Хочуев // Научные известия, 2016. – №3. – С. 7 – 12.

Фирсанова Мария Викторовна,

аспирант,

Молчанов Дмитрий Юрьевич,

магистрант,

научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна,

доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОНОМИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

***Аннотация:** в работе рассмотрено понятие устойчивости экономики, изучен опыт определения системообразующих ценностей для формирования модели экономики. Полученная информация может послужить основой для формирования управленческих решений.*

***Ключевые слова:** экономика, устойчивость, система, кризис, потребность, целеполагание, ценности, системный анализ.*

***Annotation:** the paper considers the concept of sustainability of the economy, examines the experience of determining the system-forming values to form an economic model. The information obtained can serve as a basis for the formation of management decisions.*

***Key words:** economy, sustainability, system, crisis, need, goal setting, values, system analysis.*

Одной из самых важных задач макроэкономической политики в условиях неопределённости является сохранение устойчивости экономики. Как правило, термин «устойчивость» традиционно используют в сочетаниях «финансовая устойчивость» и на уровне отдельно взятого предприятия или региона. Значительно реже говорится об экономической устойчивости государства или союза государств. Такая относительно меньшая изученность темы обуславливает актуальность её изучения.

Поскольку понятие устойчивости пришло в экономику из кибернетики, то есть основание рассмотреть экономику как систему.

Приведём определение системы академика П.К. Анохина: «Системой можно назвать только такой комплекс избирательно-вовлечённых компонентов, у которых взаимодействие и взаимоотношение приобретает характер взаимосодействия

компонентов на получение фокусированного полезного результата» [1].

Исходя из данного определения, экономика всегда обладает свойством целеполагания и все процессы как эндогенные, так и экзогенные, можно рассматривать с позиций приближения или удаления практических результатов от цели при возмущающем воздействии процессов, т.е. флуктуаций.

Согласно вышесказанному, устойчивость экономики – это свойство восстановления её после прекращения воздействия возмущающих факторов или сопротивление их воздействию. В таком случае мы приходим к противоречию, так как устойчивость в таком понимании есть простое воспроизводство, в то время как экономика в нормальных обстоятельствах имеет тенденцию к росту.

Это противоречие экономисты разрешают по-разному. В большинстве случаев понятие «устойчивость» заменяется на понятия «устойчивого роста» или «устойчивого развития».

В других случаях под устойчивостью понимают экономическую безопасность как сопротивляемость воздействию негативных факторов.

И, наконец, в третьей группе случаев устойчивость экономики отождествляют с эластичностью адаптации к внешней среде.

Нетрудно заметить, что во всех трёх вышперечисленных вариантах определений понятия устойчивости экономики отсутствует определённое нами как необходимое условие наличие целеполагания. Целью экономики не может быть простое накопление богатства, как и способность к реакции на внешние или внутренние возмущения.

Д.М. Кейнс определял приоритет морали над выгодой [2]. Общество вырабатывает определённые наборы ценностей, которые находят своё конкретное отражение в видении обществом методов их реализации как *de jure* в виде законодательства, так и *de facto* в виде общественной морали, культуры, религиозных норм, обычаев и т.п. Вся совокупность этих норм определяет границы дозволенного, в том числе и границы экономических свобод.

Именно эти границы и создают поле структурного потенциала экономики, определяют «ареал» для её становления. Ценности определяют потребности, а потребности, в свою очередь, определяют общественные (национальные, государственные и т.п.) интересы. В свою очередь интересы в конкретизированной форме есть комплекс стратегических целей. Как утверждают В.Н. Чернышов и А.В. Чернышов: «Причины образования системы являются узловыми в системной теории. Само вовлечение компонентов в систему или выбор их из имеющегося множества происходит до и в процессе

формирования цели на основе исходной потребности. Таким образом, потребность есть причинный системообразующий фактор, а цель – функциональный фактор» [3, с. 6].

Элементами экономической системы являются в интересующей нас модели социально-экономические институты, а связями между ними выступают экономические отношения.

К примерам внешней среды, провоцирующей возмущения (флуктуации), можно отнести такие явления, как поток мигрантов, скачки цен на энергоресурсы и экспортные товары, гонку вооружений и пр.

Экономическая устойчивость – это наличие потенциала экономических ресурсов, набора вариантов принятия решений и инструментария для их эффективного применения при воздействии возмущающих факторов внешней среды с целью сохранения уровня удовлетворения интересов общества без противоречий с ценностями и нормами, определёнными этим обществом.

Экономические свободы впервые обрели конкретные черты в п. «с», ч. 1, ст. 3 Договора, учреждающего Европейское Сообщество, подписанном в Риме 25 марта 1957 г.: «отмена препятствий свободному передвижению товаров, лиц, услуг и капиталов» [4]. Именно необходимость соблюдения этих условий и очерчивает сегодня границы самоопределения, так сказать, «матрицы самоидентификации» экономической системы ЕС как либерально-рыночной модели. Набор ресурсов и инструментария, не противоречащих этим условиям и есть тот самый запас устойчивости, которым располагает европейская экономика. В случае же если этого запаса будет недостаточно для решения экономических задач и будут использованы несовместимые с базовыми принципами методы, мы можем говорить о метаморфозе, т.е. переходе экономической системы в качественно новое состояние.

Практическое значение своевременного определения потенциала экономической устойчивости состоит в том, чтобы своевременно и осознанно делать переход от исчерпавшего свои возможности экономического комплекса методов к качественно новому до наступления кризисных последствий и роста энтропии.

В июне 2015 г. в ЛНР прошёл первый экспертный опрос предпринимательских настроений, в котором приняли участие 40 руководителей предприятий различных отраслей. Согласно опросу 32,5% опрошенных выбрали социально-ориентированную модель экономики, 27,5% респондентов выбрали плановое развитие экономики, 17,5% проголосовали в пользу «оффшорной модели», а либеральная модель набрала 2,5% голосов и 5% поддержали

корпоративную модель азиатской «кэйрецу». При этом 15% опрошенных затруднились ответить на этот вопрос [5].

При этом в ЛНР успешно действует временный порядок регулирования и контроля цен на продовольственные товары на территории государства [6], согласно которому имеет место ограничения на надбавку цен на 29 позиций и предельная цена на 3 позиции. Необходимо отметить, что свободное перемещение товаров, услуг, рабочих рук и капитала создают также и системные угрозы для устойчивости экономики ЛНР.

Открытость рынка импорту из Российской Федерации создала условия, при которых внутреннее производство ЛНР, восстанавливающееся после кризиса, спровоцированного боевыми действиями, вынуждено развиваться в условиях трансформирующейся конкуренции с российскими товарами.

Вопросы контроля над уровнем цен и особенности определения платёжеспособности населения сдерживают рост внутреннего рынка потребительских товаров. Миграция высококвалифицированных кадров создаёт нехватку рабочих рук в основных видах экономической деятельности.

Обеспечение устойчивости экономики ЛНР должно стать основой экономической политики государства, поскольку экономический рост позволяет решать задачи, заложенные в Программе 2023.

Список использованной литературы

1. Анохин П.К. Избранные труды: философские аспекты теории систем / П.К. Анохин. – М.: Наука, 1978. – 395 с.
2. Keynes John Maynard Economic Possibilities for our Grandchildren / John Maynard Keynes // Essays in Persuasion. – New York: W.W. Norton & Co., 1963. – P. 358 – 373.
3. Чернышов В.Н. Теория систем и системный анализ: учебн. пособие / В.Н. Чернышов, А.В. Чернышов. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – 96 с.
4. Договор, учреждающий Европейское Сообщество, (Рим, 25 марта 1957 г.) (консолидированный текст с учётом Ниццких изменений) (с изменениями от 16 апреля 2003 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eulaw.ru/content/2001> (Дата обращения: 11.03.2019).
5. Мы «наш», мы «новый» мир построим: какой будет экономика ЛНР? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rueconomics.ru/68043-myi-nash-myi-novyiy-mir-postroim-kakoy-budet-ekonomika-lnr> (Дата обращения: 11.03.2019).

6. Постановление от 21 сентября 2018 года №582/18 г. «Об утверждении в новой редакции Временного порядка регулирования и контроля цен на продовольственные товары на территории Луганской Народной Республики» [Электронный ресурс]. / Сайт Совета министров Луганской Народной Республики. – Режим доступа: <https://sovminlnr.ru/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/16525-ob-utverzhenii-v-novoy-redakcii-vremennogo-poryadka-regulirovaniya-i-kontrolya-cen-na-prodovolstvennyye-tovary-na-territorii-luganskoj-narodnoj-respubliki.html>. – Заголовок с экрана. – 11.03.2019).

УДК 316.422

Шаов Асфар Аскерович,
профессор кафедры философии и социологии, д-р филос. наук,
Нехай Вячеслав Нурбиевич,
доцент кафедры философии и социологии, д-р социол. наук,
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
(Российская Федерация, г. Майкоп)

РАДИКАЛЬНЫЙ МОДЕРН В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕГОСЯ МИРА

***Аннотация:** в статье рассматривается процесс влияния западноевропейской цивилизации на кризис ценностей традиционного общества. Отмечается, что современный социум посредством использования духовно-нравственного потенциала соционормативных институций, дистанцирования от утилитарно-гедонистических принципов «человека экономического» как антропологической атрибуции радикального модерна деформирует архитектуру традиционного пространства человечества.*

***Ключевые слова:** глобализация, традиция, радикальный модерн, «человек экономический», соционормативность.*

***Annotation:** the article discusses the process of influence of Western European civilization on the crisis of values of traditional society. It is noted that the modern society through the use of the spiritual and moral potential of sociological institutions, distancing from the utilitarian-hedonistic principles of «economic man» as an anthropological attribution of radical modernism deforms the architectonics of the traditional space of humanity.*

***Key words:** globalization, tradition, radical modernity, «economic man», social normativity.*

В начале XXI века человечество столкнулось с беспрецедентным ростом различных социокультурных явлений и порождаемых ими социобиохевиоральных практик. При всем их многообразии, продуцируемые современностью общественно-культурные феномены сводятся к двум противоположным группам. Первая совокупность явлений апеллирует к примордиальным установкам, которые ориентированы на реконструкцию социально-исторического опыта и ретрансляцию аутентичных паттернов, которые в своём единстве образуют систему традиционных ценностей. В их основе лежит ориентация на воспроизводство идентификационных механизмов, которые при всей их полиморфности, базируются на диалектической целостности этнического и религиозного начал. Вторая совокупность социокультурных феноменов порождается универсализационными процессами, которые через систему идеологических, социально-экономических и политико-правовых инструментов приводят к унификации мирового пространства. В таких условиях происходит выхолащивание традиционных ценностей, активная их подмена концептами глобализма, обезличивающих культурно-исторический облик человечества и радикально перекрашивающих идентификационные маркеры в единообразный цвет. Особенно заметно указанная дуальность проявляется в духовной жизни российского социума.

Этнический компонент социума репродуцируется посредством воссоздания системы ценностей, актуализирующей антропологические атрибуции и ментальные характеристики, локализованные в рамках одной популяции. При этом этнические ценности артикулируются на выстраивании символической демаркации между внутренним и внешним, формируя дихотомическую оппозицию «свой-чужой». Данная бинарность весьма условна и может варьироваться в зависимости от степени ментального единства членов этнической общности, уровня этнической мобильности, а также способности сопротивления этнокультурной эрозии.

Религиозный компонент, в отличие от этнического, ориентирован на обращение к онтологическим основаниям существования универсума, в который органично встроена социоантропная природа человека. В основе любой религиозной доктрины лежит поиск универсальных способов познания мира и всеобщих закономерностей его развития, в структуру которых встроена природа человека, как его имманентная атрибуция. В рамках религиозной доктринальности познающий субъект

не ограничивается описанием своих сугубо этологических характеристик, а выстраивает систему познания себя через определение сопричастности к универсальному, вечному и непреходящему. Таким образом, в сознании продуцируется смысловая целостность, через которую воспроизводится интегральная сущность человека. При этом важно отметить, что если этническая картина мира базируется на чёткой концептуализации «своего» и дистанцировании от «чужого», то религиозная картина строится на поиске универсальных оснований единства человеческого сообщества, выступающими концептуальным стержнем для всеобщей интеграции.

Иначе говоря, религиозные системы (за исключением этнических, которые замыкаются исключительно на границах отдельно взятых этносов) разрабатывают единую, универсальную модель развития мира, в рамках которой создаются унифицированные средства и способы его описания, присущие только ему. И до тех пор, пока космополитические ориентации не стали доминировать в сознании элиты как транснациональных, так и национальных институций, равно как и широкими массами, очевидным становится следующее: перспектива установления легитимности торжествующего в западноевропейском обществе космополитического режима откладывается на неопределённый срок [2, с. 34]. В результате этого, одна этнорелигиозная система фундирует универсальные проекты цивилизационного, а затем и общемирового развития, создавая идеологическую конкуренцию другим системам подобного уровня. Религиозные войны в Средневековой Европе продемонстрировали фатальную неизбежность перерастания такой конкуренции в конфликт. Однако западная цивилизация, несмотря на ирредентистские процессы средневекового периода, сумела сохранить свою целостность, поскольку в указанное историческое время европейские народы сформировали единый духовный каркас на основе индоктринирования принципов христианской эсхатологии. Этническая дисперсность, колоссальные диспропорции в социально-экономическом развитии отдельных европейских регионов, территориальные претензии и политические противоречия между светской и духовной властью не сумели разрушить западноевропейскую идентичность. Авторитет традиционных ценностей оказался прочнее институционального прессинга, исходившего от финансово-экономических амбиций, набирающих мощь буржуа. Но порождённая буржуазным классом антропологическая модель «человека экономического» как новый тип личности стала активно вытеснять традиционный тип человека,

предлагая взамен безрадостной и обречённой жизни клерикального аскета реанимацию гедонистических принципов античного общества.

Однако в новых социально-исторических условиях гедонистические ценности дохристианского Запада были сопряжены с утилитарной логикой европейского рационализма, который проложил себе дорогу посредством принудительного культивирования принципов рыночной экономики, продвижения своего военно-политического диктата и сакрализации научного знания как инварианты социального прогресса. На фоне триумфа утилитарного гедонизма, укрепившего позиции секулярности, традиция потеряла духовное, а затем и институциональное доминирование в западноевропейском обществе. Используя свой гигантский научно-технический потенциал, западный мир, как секулярная цивилизация, радикально эмансипирующая субъектность человека и отменяющая доктринальные основания традиционного общества, в короткий временной промежуток сумел добиться продвижения утилитарно-гедонистических ценностей.

Успешность утилитарного гедонизма как атрибута современности (т.н. модернити) объясняется также и тем, что традиция, как соционормативный институт была объявлена репрессивной, ущербной и дисфункциональной, не соответствующей потребностям эмансипированной личности, открывшей посредством глобализации новые горизонты своих возможностей. Использование современных информационно-коммуникационных технологий, демонстративная и навязчивая репрезентация принципа свободы в масс-медийной среде, пропаганда культа личного успеха и безудержного экономического роста кардинально перестроили духовный мир человека. Отныне духовно-нравственная динамика современного общества стала коррелировать с курсом валют на мировых биржах, порождая состояние непредсказуемости и эфемерности будущего для различных социальных структур, и в первую очередь, приверженцев традиционных ценностей.

В условиях нарастания кризиса духовных ценностей, вызванного повсеместным распространением императивов радикального модерна, в мире возникла потребность в создании новой духовной модели, которая оказалась бы плодотворной, выступила бы в качестве конструктивного ответа на вызовы глобализации и обогатила бы поликультурное и поликонфессиональное пространство [2, с. 85].

Такая модель предполагает использование духовного наследия различных этносов, которые вопреки нарастающему влиянию глобализации, сохранили своё культурное ядро и сумели реактуализировать гуманистические ценности традиционного

общества. Речь идёт о таких константах этнической культуры, которые способны воспроизводить составные компоненты этнотрадиции и одновременно сохранять «предельно-малую» дистанцию с социобиохевиоральными практиками современности. Даже при наличии потенциальной оппозиционности между доктринальными императивами модерна и традиции, в любом этноконфессиональном пространстве существуют точки сопряжения их оснований. К таковым основаниям можно отнести гуманистический потенциал религии, выступающей в роли способа удовлетворения мистических потребностей и облегчения ментальных страданий человека, поддерживая в нем потребность в отвлечении от действительности. Религия в современном мире становится социальным институтом, выполняющим функцию предельного обобщения гуманистических принципов, терминализируя ценность человеческой жизни и сакрализуя терпимость (а не распредмеченную покорность), как метапринцип взаимодействия между субъектами общества.

В этой связи трудно не согласиться с отечественными учёными А.Ю. Шадже и Е.С. Куквой, отметившими факт активизации идентификационных процессов в условиях современного аксиологического дрейфа. Это довольно сложный и противоречивый процесс, который связан не только с социально-экономическим кризисом, но и с кризисом ценностных оснований бытия [1, с. 177].

Сказанное выше позволяет заключить, что в настоящее время потребность в осуществлении исследовательских попыток, которые могут позволить определить параметры аксиологического нокаута в этноконфессиональном пространстве человечества, продуцируемого глобализационными тенденциями, очень высока для дальнейшего социокультурного развития России. Энтропийный эффект глобализации усиливается распространением социантропологической модели «человека экономического» и её эгоцентрической идеологии в пространстве социальной повседневности. При этом, целесообразным представляется и обращение к историческому опыту традиционных институций, которое, несмотря на культурную мозаичность, сумело сохранить свой традиционно высокий статус этнорелигиозного ресурса. Даже при высокой степени интенсивности модернизационных процессов в духовной и материальной жизни глобального сообщества в последние три десятилетия, традиционные институции, ориентированные на таргетирование этнорелигиозных ценностей, имеют все шансы на дальнейшую ретрансляцию в социобиохевиоральном и ценностно-нормативном пространстве современного общества.

Список использованной литературы

1. Шадже А.Ю. Идентичность в междисциплинарных ракурсах / А.Ю. Шадже, Е.С. Куква // Вестник Пермского университета. – Серия: Политология, 2018. – №3. – С. 175 – 182.

2. Шаов А.А. Человек экономический в идеологическом пространстве европейской культуры / А.А. Шаов. – Майкоп: Изд-во «Аякс», 2011. – 180 с.

2. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

УДК 336.225.512

Акимова Ирина Владимировна,
ассистент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРОГРЕССИВНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СПРАВЕДЛИВОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы необходимости усовершенствования налоговой политики государства в отношении ставок налогообложения для обеспечения выполнения фундаментальных принципов налоговой политики – принципа эффективности и принципа справедливости.*

***Ключевые слова:** налоговая политика, принципы, эффективность, справедливость, налог.*

***Annotation:** the principle of efficiency and the principle of equity are the fundamental tax policy principles. The functioning of these principles depends on the tax rates. The questions of the necessity of the state tax policy improving are considered in this article.*

***Key words:** tax policy, principles, efficiency, equity, tax.*

Одним из основных требований, которое предъявляется к налоговой политике государства, является её соответствие двум основополагающим принципам, которым она должна соответствовать: эффективность и справедливость. Однако, трактовка этих принципов между теоретиками и практиками значительно различается как по содержанию, так и по их соотношению. На практике под эффективностью налоговой политики понимается максимизация налоговых поступлений зачастую в ущерб других целей. По нашему мнению, эффективной может называться такая налоговая политика, которая учитывает экономический, социальный, управленческий, организационный, инновационный и административный подходы.

Эффективной можно считать такую налоговую политику, которая выстроена с учётом [1, с. 130]:

– не только уровня налоговой нагрузки на экономику в целом, но и на отрасли, и подгруппы налогоплательщиков в отдельности;

- такого объёма налоговых поступлений, который мог бы обеспечить функционирование государства;
- минимизации затрат на налоговое администрирование;
- соответствия налоговой политики социальной, финансовой, инвестиционной и другим политикам государства;
- стимулирования инновационной и инвестиционной деятельности;
- привлекательности для внешних инвестиций;
- наличия методов корректирования социального расслоения в обществе.

Социальную справедливость в налоговой политике рассматривают с юридической и экономической точек зрения. Так, А. Исаев отмечал, что для установления, справедливо ли налогообложение, требуется получить ответ на два вопроса: кто должен платить налоги и как достигнуть наибольшего равенства при распределении налогов между налогоплательщиками [3, с. 110].

Отвечая на первый вопрос, мы затрагиваем юридическую сторону налоговой справедливости. С этой позиции, под справедливой налоговой политикой понимают такую политику, которая гарантирует всеобщий характер налогообложения и уравнивание всех налогоплательщиков перед законом, которое, прежде всего, подразумевает равенство в правах, обязанностях и ответственности перед налоговым законодательством.

С помощью ответа на второй вопрос мы можем определить экономическое содержание термина справедливости в налоговой политике и определить, насколько равномерно распределяется налоговое бремя на налогоплательщиков. Для этого налоговое бремя разделяется в зависимости от:

- 1) величины получаемых налогоплательщиком благ (выгод) от государства;
- 2) платёжеспособности налогоплательщиков.

Специалисты выделяют три варианта соотношений принципов эффективности и справедливости в налоговой политике [2, С. 90–97]:

- 1) эффективность и справедливость как самостоятельные принципы;
- 2) эффективность и справедливость как противоборствующие принципы;
- 3) эффективность и справедливость как взаимосвязанные принципы.

Первый вариант проблему материального благополучия населения предлагает решать за счёт расширения производства и, как следствие, увеличения благосостояния граждан. Для улучшения

материального положения бедных слоёв населения требуется, чтобы благосостояние государства росло быстрее, чем численность населения [4].

Специалисты, придерживающиеся второго подхода, полагают, что принципы справедливости, предусматривающие обеспечение большего равенства, противоречат экономической эффективности налогообложения. Согласно данной теории, необходимо достижение определённого баланса конкурирующих целей, баланса между частичной потерей эффективности и справедливостью. Задачей налоговой политики сторонниками данного подхода видится достижение компромисса между диаметрально противоположными целями.

Третий подход, когда эффективность и справедливость рассматриваются как взаимосвязанные принципы, основывается на том, что существует зависимость общественного благосостояния от степени неравенства в обществе [2, с. 92]. Приверженцы данной теории полагают, что высокий уровень неравенства в распределении материальных благ приведёт к макроэкономической нестабильности. А именно, к росту преступности, социальной нестабильности, уклонению от уплаты налогов, что потребует от государства повысить затраты на защиту собственности, правопорядка и обеспечения личной безопасности. Таким образом, граждане оказываются заинтересованными не только сугубо в собственных доходах. Перераспределение части своего дохода в пользу другого лица теперь рассматривается как необходимое условие социальной стабильности.

Социально-ориентированная налоговая политика должна быть направлена на достижение социального равновесия в обществе, формирование справедливого перераспределения доходов между различными категориями граждан.

В системе европейского налогообложения мы можем наблюдать достаточно большой опыт применения прогрессивных и регрессивных ставок налогов в периоды экономического спада. Как только уровень экономического развития того или иного европейского государства может обеспечить получение стабильного дохода, отмечается тенденция перехода к прогрессивному налогообложению, так как именно данная система позволяет достаточно эффективно уменьшить разрыв между доходами самых малоимущих и наиболее состоятельных слоёв населения. Социальный вектор в развитии экономики и налогообложения, направленный на внедрение элементов социальной справедливости, позволил Швеции, Финляндии, Дании, Норвегии и другим странам достигнуть высоких показателей [7].

Современная экономическая теория необходимость введения прогрессивных ставок в налогообложении объясняет понятием платёжеспособности, т.е. чем больше дохода человек имеет, тем проще ему отказаться от его части в виде налога, поэтому эта часть и должна возрастать. По мере увеличения дохода, на выплату налогов должна уходить все большая его часть. Максимальная полезность дохода снижается по мере его увеличения, что делает менее болезненным отчуждение большего налога у людей с высокими доходами по сравнению с теми, кто имеет более низкие доходы [7].

Ни одна развитая страна мира вопрос об отказе от прогрессивных ставок налогообложения не ставит, что объясняется как необходимостью обеспечивать соблюдение принципа справедливости, который понимается как обеспечение нормального уровня неравенства (в соответствии с нормативным значением коэффициента Джинни), так и высокой фискальной эффективностью прогрессии в налогообложении. Так, в развитых странах, использующих прогрессивные ставки, поступления от подоходного налога составляют от 17% (Франция) до 50% (Дания, США) всех налоговых поступлений в бюджет, или от 7 до 24% ВВП. Для сравнения, в странах с пропорциональным налогообложением поступления от этого налога составляют от 2 до 5% ВВП [6].

Исходя из состояния экономики Луганской Народной Республики и дефицита бюджетной системы, все чаще поднимается вопрос о введении в налоговой системе прогрессивной шкалы обложения доходов. По нашему мнению, на сегодняшний день необходимо повысить уровень налогообложения доходов, исключив повышенное налогообложение заработной платы, но установив достаточно высокую ставку налога относительно других видов доходов, и в первую очередь доходов от капитала. По мнению ряда исследователей, необходимо, чтобы начальная ступень прогрессии начиналась с суммы дохода, по меньшей мере, в два раза превышающей среднюю заработную плату в стране. Также, важно, чтобы в налоговую базу был включен именно общий годовой доход, включающий все виды доходов. Важно учесть ошибки, которые были допущены в 1990-х гг., когда под прогрессивным налогообложением оказались доходы, соразмерные со средней заработной платой по стране [8].

В то же время, с установлением в качестве налоговой базы совокупного годового дохода возникнет необходимость составления налогоплательщиками налоговых деклараций и, соответственно, увеличение объёма налогового администрирования.

Однако введение в практику налогообложения налоговых деклараций, имеет и положительное значение. Это будет способствовать повышению налоговой просвещённости населения. Налогоплательщики – физические лица не только сумеют овладеть основами налогового законодательства, но и смогут ощутить, что они вносят личный вклад в обеспечение правопорядка, обороны страны и т.д. В случаях удержания налога налоговыми агентами большинство граждан не задумывается над этим, часто даже не зная точной суммы уплаченного налога. Приверженцы сохранения пропорциональной шкалы налогообложения доходов населения выделяют ещё одну проблему, которая может возникнуть в экономике в случае перехода на прогрессивное налогообложение. Поскольку переход к прогрессии теоретически означает увеличение налоговой нагрузки на население с соответствующим снижением его чистого дохода, то это, по их мнению, уменьшит покупательный спрос и тем самым замедлит темпы экономического развития. Однако, если повышение налоговой нагрузки затронет доходы наиболее состоятельной части населения и одновременно обеспечит реальное снижение налоговой нагрузки для подавляющего большинства налогоплательщиков – физических лиц, то результат, безусловно, будет положительный. При введении прогрессии в налогообложении которая будет распространяться лишь на сверхдоходы, уменьшатся реальные доходы исключительно состоятельных граждан, направляемых в условиях пропорционального налогообложения не на потребление, а на сбережение или вывоз на счета в зарубежных банках. Таким образом, при условии введения продуманной, взвешенной шкалы налогообложения сокращения покупательной способности населения не возникнет. С большой долей вероятности, если одновременно с введением прогрессивного налогообложения принять весомые меры в части подоходного налогообложения низко- и среднеобеспеченных категорий населения, можно достигнуть противоположного результата – роста покупательного спроса. Задача введения прогрессии состоит не в том, чтобы изъять часть дохода у богатых и передать его бедным, а в том, чтобы способствовать снижению расслоения населения по уровню материального обеспечения [8].

Список использованной литературы

1. Уклонение от уплаты налогов. Проблемы и решения. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 383 с.
2. Майбуров И.А. Налоговая политика. Теория и практика; под ред. И.А. Майбурова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 519 с.

3. Пушкарева В.М. История финансовой мысли и политики налогов / В.М. Пушкарёв. – М.: Финансы и статистика, 2001 – 263 с.

4. Парето В. Учебник политической экономии / В. Парето. Екатеринбург: УРАЛ-LTD, 1999. – 560с.

5. Шмелев Ю.Д. Проблемы формирования и реализации налоговой политики РФ на современном этапе: монография / Ю.Д. Шмелёв, Д.И. Черник [и др.]; под ред. Ю.Д. Шмелева. – М.: ГУУ, 2016. – 239 с.

6. Шмелев Ю.Д. О критериях оценки эффективности и справедливости налоговой политики государства / Ю.Д. Шмелёв // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учёт, 2015. – №14. – С. 14 –18.

7. Сильвестрова Т.Я. В поисках подходов социальной составляющей налоговой политики Российской Федерации [Электронный ресурс] / Т.Я. Сильвестрова, Г.В. Калинина. – Режим доступа: <https://www.cyberleninka.ru> (Дата обращения: 26.01.2019).

8. Пансков В.Г. Прогрессивная или пропорциональная шкала налогообложения: что справедливее и эффективнее [Электронный ресурс] / В.Г. Пансков. – Режим доступа: <https://www.cyberleninka.ru> (Дата обращения: 26.01.2019).

9. Веровская Л.М. Проблема справедливости и эффективности налоговой политики в экономике стран мира [Электронный ресурс] / Л.М. Веровская. – Режим доступа: <https://www.Nauchforum.ru> (Дата обращения: 26.01.2019).

УДК 336.64

Бычкова Елена Игоревна,
магистрант,

научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЕЁ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

Аннотация: данная статья посвящена вопросам прогнозирования финансового состояния организации и его значение в определении финансовой устойчивости. Были исследованы задачи, основные этапы и методы прогнозирования финансовой

устойчивости, а также выявлены определённые проблемы, с которыми может столкнуться организация.

Ключевые слова: прогнозирование, финансовое прогнозирование, финансовая устойчивость, задачи, этапы, методы.

Annotation: *this article is devoted to the issues of forecasting the financial condition of the organization and its importance in determining financial stability. Tasks, main stages and methods of financial stability forecasting were investigated, and certain problems that an organization may encounter were identified.*

Key words: forecasting, financial forecasting, financial sustainability, tasks, stages, methods.

В современных условиях функционирования организации, которые характеризуются неопределённостью и высокой динамичностью внешней среды, возникает необходимость применения эффективного финансового прогнозирования деятельности организации.

Финансовое прогнозирование – это важный элемент финансового механизма как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне финансовое прогнозирование позволяет эффективно управлять национальной и региональной экономикой, а микроуровень в свою очередь сосредотачивается на экономике отдельных субъектов хозяйствования.

Финансовое прогнозирование – это процесс оценки некоторых будущих финансовых событий или результатов деятельности организации [1]. Каждый пользователь финансовой отчётности должен ставить перед собой цель провести анализ состояния организации и на основе полученных результатов делать вывод о направлениях своей деятельности как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Для таких пользователей особую роль будет играть будущее (прогнозное) финансовое состояние организации.

На современном этапе развития экономики практически каждая организация в своём управлении использует методы прогнозирования, которые способствуют достижению оптимального уровня дохода, а также необходимы для рационального распределения денежных потоков для реализации краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей его деятельности.

При помощи финансового прогнозирования конкретизируются намеченные прогнозы, определяются взаимосвязанные задания и последовательность их реализации в достижении выбранной цели.

Изучение вопросов прогнозирования финансового состояния занимались отечественные и зарубежные учёные, такие как Г.В. Савицкая, И.О. Бланк, Е. Альтман, Р. Таффлер, М.Д. Билык, О.С. Белоусова, Р. Брейли и другие.

Рассмотрим в таблице 1 мнения разных исследователей относительно трактовки понятия финансовое прогнозирование.

Таблица 1 – Трактовка разных исследователей понятия «Финансовое прогнозирование» [составлено автором на основе источника 3]

А.И. Орлова	Прогнозирование – это отдельный вид моделирования как основы познания и управления.
В.В. Баранов	Финансовое прогнозирование – это система как качественных, так и количественных вероятностных оценок изменения финансовых ресурсов и источников их финансирования в зависимости от изменения их внешней и внутренней среды.
Т.В. Теплова	Процесс финансового прогнозирования даёт возможность оценить в будущем последствия принимаемых решений и внешних факторов.

Прогнозирование является неотъемлемой частью деятельности фирмы, так как без грамотно сделанного прогноза можно выбрать неправильный курс развития, либо упустить важные аспекты в организации финансового процесса. Именно прогнозирование способно не только оценить текущее состояние, но и показать возможные результаты, которые может добиться организация при выборе определённого курса. А также, немаловажным является то, что при помощи прогнозирования можно оценить вероятность банкротства организации, ведь для инвесторов и учредителей эта информация крайне важна.

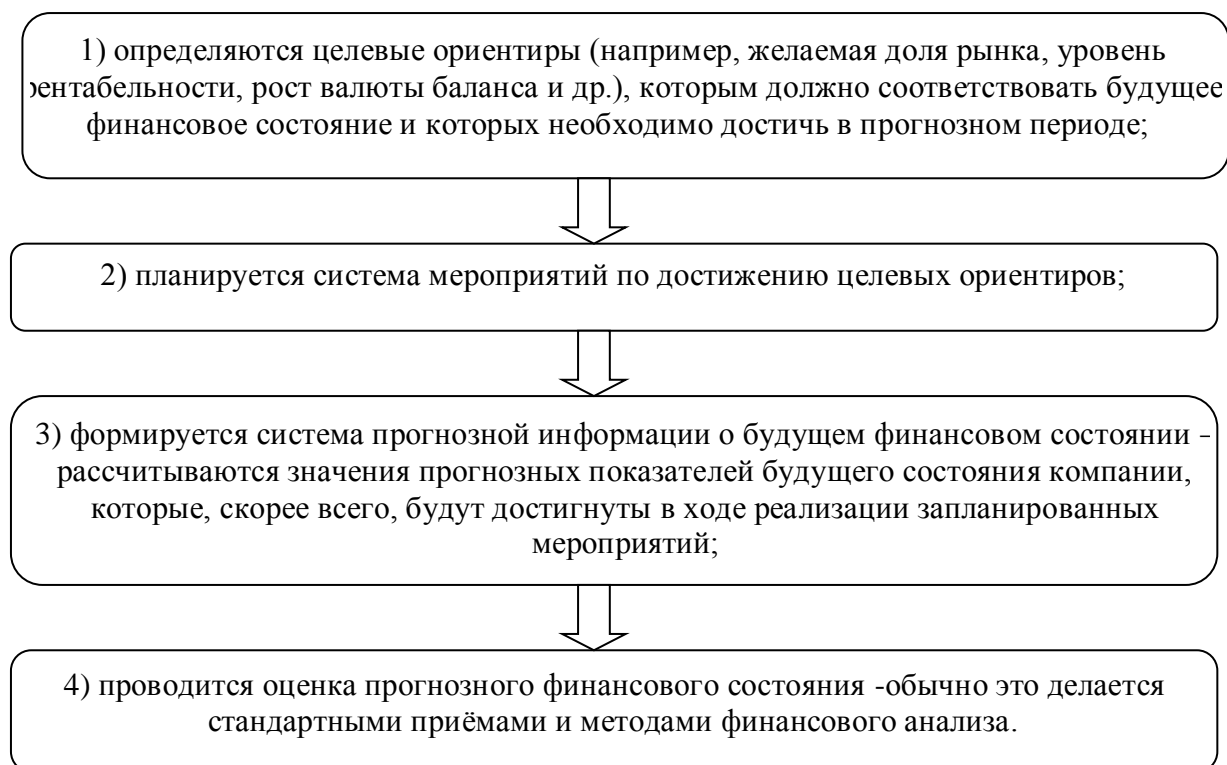


Рисунок 1 – Этапы прогнозирования финансового состояния

Прогнозирование финансового состояния организации включает в себя такие задания:

1. Научный анализ финансовых процессов и тенденций.
2. Исследование объективного развития финансов предприятий в определённых условиях и в определённое время.
3. Оценка объекта прогнозирования (объём капитала, объёмы продаж, финансовых результатов, показателей финансового состояния и т.д.).
4. Определение альтернатив развития финансов предприятия.
5. Накопление научного материала для обоснованного выбора определённых финансовых решений.

Одним из важных критериев оценки финансового состояния предприятия является финансовая устойчивость. Прогноз финансовой устойчивости организации предоставляет возможность пользователям финансовой отчётности сделать выводы о всестороннем развитии организации. Среди большого множества методов прогнозирования финансового состояния организации при прогнозировании финансовой устойчивости используют в основном 4 метода, изображённых на рисунке 2.

<p>1. Метод экстраполяции заключается в осуществлении прямой связи между оборотным капиталом и объёмом продаж; метод упрощён, учитывает один фактор – объём продаж, а уровень потребности в краткосрочном финансировании зависит от срока оборачиваемости запасов.</p>	<p>2. Метод сроков оборачиваемости заключается в изучении продолжительности производственного цикла организации. Отрицательная сторона метода заключается в том, что сроки оборачиваемости не являются нормативными, а изменяются под воздействием разнообразных факторов, и требуют прогнозирования и уточнения.</p>
<p>Методы прогнозирования финансовой устойчивости организации</p>	
<p>3. Метод бюджетирования заключается в прогнозировании поступления и расходования денежных средств в организации. Расчёт отклонений выявляет прогнозируемое изменение денежных средств и образует основу для принятия соответствующих управленческих решений.</p>	<p>4. Метод предварительных прогнозных балансов заключается в составлении прогнозного баланса организации. Метод позволяет установить и оценить изменения, которые произойдут в активах организации и источниках их формирования в результате финансовой деятельности организации на планируемый период времени.</p>

Рисунок 2 – Методы прогнозирования финансовой устойчивости организации [разработано автором на основе источника 4]

Рассмотренная методика прогнозирования финансовой устойчивости, отражается рядом недостатков, которые включают в себя:

1. Недостаточность аналитических данных бухгалтерской отчётности, что приводит к искажению полученной информации относительно состояния активов и пассивов организации.
2. Недостаточная информативность при определении потребности в собственных и заёмных средствах.
3. Влияние процесса инфляции при получении конкретного результата.
4. Процесс прогнозирования должен включать в себя несколько возможных вариантов развития тех или иных событий и оказание их влияния на финансовую устойчивость организации.
5. Сложность выбора оптимального метода прогнозирования.

В условиях рыночной экономики увеличивается важность и актуальность финансового прогнозирования. Естественно, что от хорошей организации финансового прогнозирования главным образом зависит стабильность компании. Рассчитывать на успешное ведение бизнеса невозможно, не разрабатывая финансовых планов и не управляя их выполнением.

Прогнозирование является одним из сложных и многогранных процессов в финансовой организации деятельности предприятия. Именно поэтому важно не упускать эту часть анализа, так как именно она служит дальнейшим курсом для деятельности всей фирмы. И подходить к выбору методики прогнозирования нужно исходя из поставленных целей и доступности информации. Так, для получения информации о финансовой устойчивости предприятия предполагается вероятностный анализ банкротства предприятия и определяется тактика, которая позволит избежать этого явления.

В результате можно сказать, что прогнозирование является одним из основных направлений финансово-экономической деятельности организации, это обуславливается тем, что с его помощью можно не только оценить текущее состояние, но и составить прогноз будущих результатов. Именно при грамотном финансовом прогнозировании можно вовремя заметить тенденцию к банкротству и найти пути выхода из сложившейся ситуации.

Список использованной литературы

1. Галицкая Ю.Н. Методические основы прогнозирования финансовой устойчивости организации [Электронный ресурс] / Ю.Н. Галицкая, М.Б. Тхагапсо. – Электрон. текстовые. дан. – УЭКС, 2014. – №4 (64). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-osnovy-prognozirovaniya-finansovoy-ustoychivosti-organizatsii>, свободный. (Дата обращения: 28.02.2019).

2. Киров А.В. Прогнозирование и оценка уровня финансовой устойчивости фирмы в контексте менеджмента на основе ожиданий [Электронный ресурс] / А.В. Киров. – Электрон. текстовые. дан. – Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология, 2011. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prognozirovanie-i-otsenka-urovnya-finansovoy-ustoychivosti-firmy-v-kontekste-menedzhmenta-na-osnove-ozhidaniy> (Дата обращения: 27.02.2019).

3. Саакян Т.Г. Роль и место прогнозирования в процессе обеспечения финансовой устойчивости предприятия [Электронный ресурс] / Т.Г. Саакян. – Электрон. текстовые. дан. – Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика, 2013. – №1 (115). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-mesto-prognozirovaniya-v-protssesse-obespecheniya-finansovoy-ustoychivosti-predpriyatiya> (Дата обращения: 28.02.2019).

4. Староверська Т.О. Фінансове прогнозування і планування прибутку торговельних підприємств: монографія [Електронний ресурс] / Т.О. Ставерська, Т.О. Сідорова. – Електрон. текстові. дан. –

Харків: Видавець Іванченко І.С., 2015. – 141 с. – Режим доступу: http://elib.hduht.edu.ua/bitstream/123456789/1069/1/Ставерская_монография_ФПП.pdf (Дата звернення: 27.02.2019).

УДК [336.01:657.37]-047.74

Гринько Елена Тарасовна,
ассистент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ

***Аннотация:** в статье приведены основные подходы к формированию стратегической финансовой отчётности. Проведен теоретический обзор понятия «стратегическая отчётность» в контексте её сущности, состава и задач. Определены предпосылки подготовки стратегической отчётности для эффективности реализации стратегии.*

***Ключевые слова** стратегическая отчётность, финансовое положение, формы отчётности, отчёт, эффективность.*

***Annotation:** the article presents the main approaches to the formation of strategic financial statements. A theoretical review of the concept of «strategic reporting» in the context of its essence, composition and tasks has been carried out. The prerequisites for the preparation of strategic reporting for the effectiveness of the implementation of the strategy are identified.*

***Key words:** strategic reporting, financial position, reporting forms, balance sheet, efficiency.*

В условиях рыночной экономики стратегическая отчётность хозяйствующих субъектов становится основным средством коммуникации и важнейшим средством информационного обеспечения пользователей. Не случайно концепция составления и публикации отчётности является основой системы национальных стандартов в большинстве экономически развитых стран. Такое внимание к отчётности объясняется тем, что любое предприятие в той или иной степени постоянно нуждается в дополнительных источниках финансирования. Найти их можно, привлекая потенциальных инвесторов и кредиторов путём объективного информирования их о своей финансово-хозяйственной деятельности, то есть, с помощью

отчётности. Насколько привлекательны опубликованные отчёты, показывающие текущее и перспективное финансовое состояние предприятия (на основе составления стратегической отчётности), настолько высока и вероятность получения дополнительных источников финансирования.

Стратегическая отчётность – это система показателей об имуществе, обязательствах и результатах работы организации в долгосрочной перспективе с учётом выбранной и реализуемой стратегии на основе данных бухгалтерского учёта и отчётности. Она представляет собой единую систему данных о стратегических аспектах финансового и имущественного положения организации. Стратегическая отчётность позволяет решать следующие задачи:

1. Обоснованное принятие стратегических решений на основе достоверной информации.

2. Финансовое моделирование, прогнозирование и анализ деятельности организации в целом.

3. Предоставление информации о результатах деятельности организации, необходимых в аналитических разрезах.

Следует определить место стратегической отчётности в общей системе отчётности. Современные коммерческие организации принимают управленческие решения на основе имеющейся системы отчётности, которая включает бухгалтерскую (финансовую), управленческую, налоговую, стратегическую, социальную отчётность в соответствии с Международными стандартами финансовой отчётности (МСФО) и другие виды отчётности, генерируемые в рамках учётно-аналитической системы конкретной коммерческой организации (рис. 1)

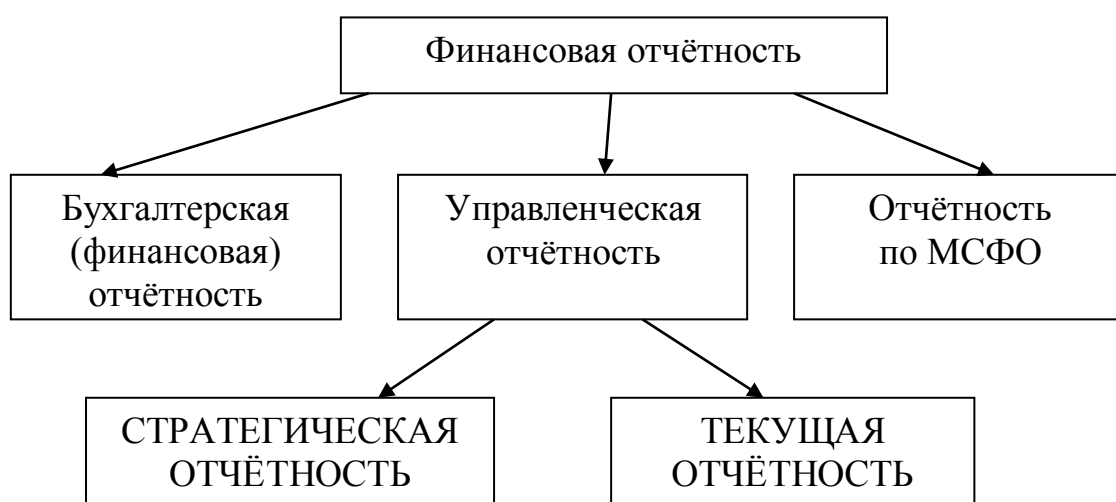


Рисунок 1 – Место стратегической отчётности в системе финансовой отчётности

Развитие и определённости концептуальных основ современных видов отчётности достигаются путём методологического обоснования формирования стратегической отчётности. Необходимость решения большого спектра практических задач на базе данных бухгалтерского происхождения привела к дискуссии о необходимости подготовки бухгалтерской (финансовой) отчётности по финансовой, корпоративной, стратегической, управленческой и другим версиям составления отчётности.

В современных условиях резко обозначается спрос на информацию о перспективах развития бизнеса и определения связанного с этим риска, «в результате смены целевых установок бизнеса меняется парадигма отчётности компании: ключевым отчётом за отчётный период становится отчёт о стоимости компании и прилагаемый к нему отчёт о рисках» [2, с. 69].

Как отмечает А.Н. Хорин: «Современная система финансовой отчётности – это не только и не столько форматы бухгалтерских отчётов, но также гармонизированные с ними оценочные показатели стоимости бизнеса, налоговая, социальная и экологическая информация. В результате цель отчётности организации состоит в адекватной характеристике фактического положения дел в компании с учётом окружающей среды» [2, с. 62].

Определённым шагом в сторону рыночно ориентированной отчётности является подготовка такой финансовой отчётности, которая бы предоставляла пользователям информацию об операциях с акциями, облигациями, определения налоговой и дивидендной политики и многие другие данные, необходимые для принятия стратегических решений.

Современная парадигма отчётности предполагает формирование такого пакета информационных форм с учётом факторов внешней среды, стратегии развития коммерческой организации, который бы удовлетворял собственников и потенциальных инвесторов. Учесть все перечисленные требования возможно в рамках формирования стратегической отчётности.

Новая парадигма корпоративной отчётности коммерческой организации позволяет адаптировать бухгалтерскую (финансовую) отчётность к решению стратегических задач, рассматриваемых на ближайшую и отдалённую перспективы, согласовывать денежные оценки, предоставляемые пользователям бухгалтерами, аудиторами, оценщиками.

Рассмотрим современные трактовки понятия «стратегическая отчётность» ссылаясь на мнения известных авторов.

Таблица 1 – Трактовки понятия «стратегическая отчётность»

Учёные	Трактовки понятия «стратегическая отчётность»
И.С. Егорова	Стратегическая отчётность рассматривается как разновидность внутренней управленческой отчётности.
Г.Н. Гафурова О.В. Гуденица	Стратегическая отчётность рассматривается как отчётность, характеризующая финансовое положение, результаты деятельности коммерческой организации, динамику ключевых показателей деятельности, исполнение бюджетов и планов.
С.Ф. Легенчук	Стратегическая отчётность – это отчётность, сформированная на базе данных стратегического учёта. Она включает в себя стратегические балансы, внутренние стратегические отчёты и др.
Н.С. Бошняхович	Стратегическая управленческая отчётность рассматривается как прогнозная отчётность, составленная на основе стратегического управленческого учёта и анализа на длительный период времени, подлежит корректировке в соответствии с изменениями показателей оперативной отчётности.
А.И. Хорина, В.Э. Керимова	В состав стратегической отчётности должны входить: отчёт о стоимости компании, отчёт о бизнес-перспективах, отчёт о рисках, баланс корпоративного капитала, отчёт о финансовых результатах корпорации.
И.В. Алексеева	Стратегическая отчётность – это система показателей об имуществе, обязательствах и результатах работы коммерческой организации в долгосрочной перспективе с учётом выбранной и реализуемой стратегии. Стратегическая отчётность представляет собой единую систему данных о стратегических аспектах финансового и имущественного положения коммерческой организации.
О.В. Соловьева	Стратегическая отчётность – это система нестандартных, имеющих ограниченный доступ показателей, удовлетворяющая информационные потребности топ-менеджеров компании и ограниченного круга внешних пользователей (инвесторов, деловых партнёров).

Как справедливо отметила И.Ю. Цыганова, привлекательность стратегической отчётности заключается в том, что с её помощью можно очертить финансовые контуры будущей деятельности для извлечения максимума преимуществ и обеспечить соответствующее финансирование предприятия для получения максимальной прибыли [3, с. 59].

Также, целесообразно рассмотреть методические аспекты формирования стратегической финансовой отчётности. В ходе исследования были выявлены три базовых варианта формирования стратегической финансовой отчётности:

1. Автономный вариант предусматривает формирование стратегической финансовой отчётности по данным бюджетов коммерческой организации (финансовых, операционных) в системе как управленческого, так и стратегического учёта, организованной автономно. Трансформационные бухгалтерские записи при составлении стратегической финансовой отчётности не производятся.

2. Трансформационный вариант предусматривает использование различных видов производных балансовых отчётов, формируемых по данным первичных бухгалтерских балансов с учётом внешних и внутренних факторов и поставленных целей. Данный вариант применяется в условиях интегрированной учётно-аналитической системы.

3. Комбинированный вариант предусматривает составление производных балансовых отчётов на основе прогнозных балансов, сформированных в автономной системе управленческого учёта в зависимости от поставленных целей. Его отличительной особенностью является то, что трансформационные бухгалтерские записи производятся с применением данных управленческого учёта, организованного автономно. Этот подход, с одной стороны, предполагает осуществление трансформационных проводок, характерных для трансформационного варианта, с другой стороны, предусматривает функционирование автономной системы управленческого или стратегического учёта, в рамках которой формируются основные формы прогнозной отчётности. При этом под трансформационными бухгалтерскими записями понимается процесс отражения в учёте внешних факторов макросреды.

Проанализировав теоретическое обоснование термина «стратегическая финансовая отчётность», можно сделать следующие выводы о том, что значительное влияние на стратегическую финансовую отчётность оказывают внутренние аспекты деятельности: стратегическая политика коммерческой организации, инвестиционная политика, политика привлечения внешнего финансирования, учётная политика, дивидендная политика. Для составления стратегической финансовой отчётности организации необходимо использовать внутренние учётные и внешние внеучётные источники информации. Стратегическая финансовая отчётность является важным источником информации и играет важную роль для принятия управленческих решений.

Список использованной литературы

1. Бабкина О.М. Разработка форм стратегической управленческой отчётности / О.М. Бабкина // Известия Иркутской

государственной экономической академии. Байкальский государственный университет экономики и права, 2010. – №5. – С. 170 – 175.

2. Хорин А.Н. Стратегический анализ: учебн. пособие / А.Н. Хорин, В.Э. Керимов. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Экспо, 2009. – 480 с.

3. Цыганова И.Ю. Понятие о стратегических целевых приоритетах и их представление в стратегической отчётности / И.Ю. Цыганова // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд, 2013. – №22. – С. 113 – 118.

4. Гуденица О.В. Стратегический учёт в коммерческих организациях / О.В. Гуденица, Л.О. Иващенко, Г.Н. Гафурова. – Ростов н/Д.: БУПК, 2008. – 172 с.

5. Соловьёва О.В. Международная практика учёта и отчётности / О.В. Соловьёв. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 332 с.

УДК 658.14

Дрозд Анастасия Романовна,
магистрант,
научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА В АСПЕКТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной работе рассмотрены модели структуры капитала организации, основные преимущества и недостатки данных моделей, предложено внедрение универсальной модели структуры капитала.*

***Ключевые слова:** капитал, структура капитала, эффективность, оптимизация, заёмные средства, рентабельность.*

***Annotation:** in this paper we consider the model of the capital structure of the organization, the main advantages and disadvantages of these models, the introduction of a universal model of the capital structure.*

***Key words:** capital, capital structure, efficiency, optimization, borrowed funds, profitability.*

Каждое предприятие в процессе своей деятельности стремится к наиболее эффективному результату. Одним из важных объектов управления является структура капитала организации.

Капитал – это накопленный путём сбережений запас экономических благ в форме денежных средств и реальных капитальных товаров, вовлекаемых его собственниками в экономический процесс как инвестиционный ресурс и фактор производства с целью получения дохода.

Капитал является экономической категорией, которая известна давно, но получила новое содержание в условиях рыночных отношений. Как главная экономическая база создания и развития предприятия, капитал в процессе своего функционирования обеспечивает интересы государства, собственников и персонала.

Структура капитала представляет собой соотношение собственных и заёмных средств долгосрочного характера. Управление структурой капитала заключается в создании смешанной структуры капитала представляющей такое оптимальное сочетание собственных и заёмных источников при котором минимизируются общие затраты на капитал, и максимизируется рыночная стоимость предприятия. Однако, несмотря на кажущуюся очевидность, проблема формирования оптимальной структуры капитала и даже сам факт её существования является одной из самых сложных и противоречивых в финансовой теории [3].

Основными моделями структуры капитала организации являются: теория Модильяни-Миллера, традиционный подход, метод финансового левериджа.

Модильяни и Миллер в качестве отправной точки выяснения роли структуры капитала использовали идеальную экономическую среду, в которой рынки совершенны, отсутствуют налоги и другие издержки ведения бизнеса (транзакционные, агентские информационные и др.), все участники хозяйственной деятельности находятся в равных условиях, ведут себя рационально, обладают одной и той же информацией.

Согласно теории Модильяни-Миллера, в идеальной экономической среде структура капитала не влияет на стоимость предприятия, которая зависит только от рентабельности его деятельности и связанных с ней рисками. Следовательно, структуру капитала нельзя оптимизировать.

Главным недостатком теории является несоответствие большинства теоретических допущений реальной ситуации, складывающейся на рынках. При отмене ряда ограничений (отсутствие налогообложения), следует признать, что изменение доли

заёмного капитала влияет на рыночную стоимость организации. При отсутствии налогов рыночная оценка фирмы не зависит от величины заёмного капитала, оптимальная структура капитала отсутствует. Не учитываются прямые и косвенные издержки банкротства, которых нет на совершенном рынке. Акционеры с ростом долга вынуждены учитывать финансовый риск и риск банкротства. Кроме того, в первую очередь владельцы заёмного капитала получают причитающиеся им денежные средства, во вторую очередь будут погашаться издержки, связанные с оценочными и судебными процедурами, с процессом поглощения другой фирмой или реализацией активов. На совершенных рынках капитала издержки банкротства равны нулю. Активы продаются по их рыночной оценке, определяемой возможными денежными потоками для новых владельцев [1].

Традиционный подход к структуре капитала предполагает, что при увеличении доли заёмного капитала до некоторого уровня стоимость собственного капитала не изменяется или незначительно растёт, что позволяет снизить средневзвешенную стоимость капитала. Таким образом, организации, использующие финансовый рычаг в определённых пределах, оцениваются рынком выше, чем аналогичные компании с более низким финансовым рычагом.

В соответствии с традиционным подходом оптимальная структура капитала существует, и стоимость капитала зависит от его структуры. В доказательство приводятся следующие аргументы:

- средневзвешенная стоимость капитала зависит от стоимости его составляющих, обобщённо подразделяемых на два вида – собственный и заёмный капитал;

- в зависимости от структуры капитала стоимость каждого из этих источников меняется, причём темпы изменения различны;

- небольшое увеличение доли заёмных средств (некоторое повышение финансового риска) не вызывает немедленной реакции акционеров в плане увеличения требуемой доходности, однако при превышении некоторого порога безопасности ситуация меняется, и акционеры начинают требовать большей доходности для компенсации риска (т.е. происходит увеличение стоимости собственного капитала);

- с ростом доли заёмных средств стоимость заёмного капитала сначала остаётся неизменной, а потом также начинает возрастать.

Недостатком традиционного подхода является слабая теоретическая база, которая делает данную теорию слабо аргументированной [4].

Финансовый леверидж – это отношение заёмного капитала компании к собственным средствам, он характеризует степень риска и

устойчивость компании. Чем меньше финансовый рычаг, тем устойчивее положение. С другой стороны, заёмный капитал позволяет увеличить коэффициент рентабельности собственного капитала, т.е. получить дополнительную прибыль на собственный капитал.

Показатель, отражающий уровень дополнительной прибыли при использовании заёмного капитала называется эффектом финансового рычага.

Управление формированием прибыли предполагает применение соответствующих организационно-методических систем, знание основных механизмов формирования прибыли и современных методов её анализа и планирования. При использовании банковского кредита или эмиссии долговых ценных бумаг процентные ставки и сумма долга остаются постоянными в течение срока действия кредитного договора или срока обращения ценных бумаг [5].

Затраты, связанные с обслуживанием долга, не зависят от объёма производства и реализации продукции, но непосредственно влияют на величину прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Так как проценты по банковским кредитам и долговым ценным бумагам относят на затраты предприятий (операционные расходы), то использование долга в качестве источника финансирования обходится предприятию дешевле, чем другие источники, выплаты по которым производятся из чистой прибыли (например, дивиденды по акциям).

Однако увеличение доли заёмных средств в структуре капитала повышает степень риска неплатёжеспособности предприятия. Это должно быть учтено при выборе источников финансирования. Необходимо определить рациональное сочетание между собственными и заёмными средствами и степень его влияния на прибыль предприятия. Одним из основных механизмов реализации этой цели является финансовый рычаг.

Финансовый рычаг характеризует использование предприятием заёмных средств, которое влияет на величину рентабельности собственного капитала. Финансовый рычаг представляет собой объективный фактор, возникающий с появлением заёмных средств в объёме используемого предприятием капитала, позволяющий ему получить дополнительную прибыль на собственный капитал.

Наличие постоянных затрат является главным фактором, небольшое изменение которого способно привести к значительному изменению результирующих показателей. Как только постоянные затраты возмещаются валовой прибылью от минимально достаточного количества реализованной продукции, прибыль растёт

быстрее, чем объём продаж. Данное условие является основным недостатком данной модели [7].

Все вышеизложенные модели имеют определённые недостатки, поэтому не являются универсальными.

Подход к работе каждой организации должен быть индивидуальным и учитывать как отраслевую специфику бизнеса, так и стадию развития предприятия. То, что характерно для структуры капитала организации, специализирующейся, например, на управлении недвижимостью, не совсем уместно для организации из сферы торговли или услуг. У этих организаций разные потребности в собственных оборотных средствах и разная фондоёмкость.

Следует учитывать и такой фактор, как публичность: непубличные организации с узким кругом учредителей более мобильны в принятии решений об использовании прибыли, что позволяет им достаточно легко варьировать и величину, и структуру капитала.

Так как универсальных критериев формирования оптимальной структуры капитала нет, поэтому оптимальным является внедрение смешанной модели структуры капитала организации, которая бы максимально учитывала особенности организации, что и предлагается настоящим исследованием.

Ключевыми критериями формирования смешанной модели структуры капитала можно выделить:

- условия несовершенного рынка;
- налоговая политика;
- доля заёмных средств в структуре капитала организации;
- отраслевая специфика бизнеса и стадия развития организации.

Согласно теории смешанной модели структуры капитала организации, решение использовать или не использовать заёмные средства в качестве дополнительного источника финансирования принимает каждая организация отдельно, исходя из сферы деятельности, анализа риска, состояния рынка и других факторов.

Список использованной литературы

1. Барышникова Н.А. Экономика организации / Н.А. Барышникова, Т.А. Матеуш, М.Г. Миронов. – Люберцы: Изд-во Юрайт, 2016. – 191 с.
2. Безруких П.С. Учебник для вузов / П.С. Безруких. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 345 с.
3. Белолипецкий В.Г. Финансы фирмы / В.Г. Белолипецкий, И.И. Мерзлякова. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 298 с.

4. Жданов С.А. Экономические модели и методы в управлении / С.А. Жданов. – М.: Изд-во «Дело и сервис», 2008. – 176 с.
5. Измайлова К.В. Финансовый анализ / К.В. Измайлова. – М.: МГПУ, 2009. – 200 с.
6. Савицкая Г.В. Экономический анализ / Г.В. Савицкая. – М.: Изд-во «Новое издание», 2003. – 640 с.
7. Стоянова Е.С. Финансовый менеджмент: теория и практика / Е.С. Стоянова. – М.: Перспектива, 2007. – 572 с.

УДК 336.663

Здор Александра Дмитриевна,
студент,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ

***Аннотация:** в данной статье изложена методика формирования системы управления оборотными активами.*

***Ключевые слова:** оборотные активы, управление, эффективность, оборачиваемость, анализ.*

***Annotation:** this article outlines the methodology for the formation of a circulating assets management system.*

***Key words:** current assets, management, efficiency, turnover, analysis.*

В условиях рыночной экономики предприятию для того, чтобы выдержать конкуренцию и продолжить своё существование необходимо повышать эффективность производства для дальнейшего развития. В основном это касается оборотных активов, которые принимают участие в формировании стоимости продукции и в конце каждого операционного цикла возвращаются в денежной форме. Их достаточное количество может обеспечить бесперебойность производственного процесса. Эффективная система управления оборотными активами позволяет предприятию повысить эффективность производства, уровень платёжеспособности и финансовой устойчивости, а также получить максимальную прибыль.

Система управления оборотными активами – это совокупность отдельных, но в то же время взаимозависимых элементов, которые через комплекс мер воздействуют на оборотные активы для достижения определённых целей.

Система управления оборотными активами предприятия – это сбалансированный, целенаправленный процесс представленный в виде механизмов эффективности формирования, использования и регулирования оборотных средств, направленных на обеспечение устойчивого, экономического развития предприятия [2].

Система управления оборотными активами представляет собой часть общей финансовой стратегии предприятия, заключающейся в формировании необходимого объёма и состава оборотных активов, рационализации и оптимизации структуры источников их финансирования, что в свою очередь зависит от объёмов производства, состава оборотных активов.

Поскольку, оборотные активы состоят из нескольких элементов, то для того, чтобы оценить систему управления оборотными активами на предприятии, необходимо проанализировать каждую составляющую данных активов, а именно запасы, дебиторскую задолженность, денежные средства и определить источники финансирования, и их использование.

Исследуя и систематизируя научные взгляды многих учёных-экономистов нами были выделены этапы формирования системы управления оборотными активами на предприятиях.

1. Проведение анализа состояния оборотных активов предприятия по направлениям [1]:

- динамика общего объёма оборотных активов предприятия;
- темпы изменения средней их стоимости в сопоставлении с темпами изменения объёма реализации продукции и средней стоимости всех активов;

- динамика удельного веса оборотных активов в общей стоимости активов предприятия;

- рассмотрение динамики состава оборотных активов предприятия в разрезе основных их видов: запасов сырья, материалов и полуфабрикатов; запасов готовой продукции; дебиторской задолженности; остатков денежных активов.

2. Анализ оборачиваемости отдельных видов оборотных активов в общей их сумме. Этот анализ проводится с использованием показателей – коэффициента оборачиваемости и периода оборота оборотных активов.

3. Изучение источники финансирования оборотных активов, изменения в их составе, с целью – определить объёмы собственных

оборотных активов, сравнить с показателями предыдущего периода, а также рассчитать удельный вес собственных источников финансирования для определения уровня финансовой устойчивости и степени зависимости от внешних источников.

4. Расчёт показателей эффективности использования оборотных активов. Результаты анализа позволяют определить общий уровень эффективности управления оборотными активами на предприятии и выявить основные направления его повышения в будущем периоде [2].

Таблица 1 – Методика расчёта плановых показателей оборотных активов [2]

Показатель	Методика расчёта	Характеристика показателя
Плановая норма производственных запасов на складе (ПНПЗ)	$\text{ПНПЗ} = \frac{З_{\text{мат.}}}{T} * t$ <p>З_{мат.} – затраты сырья и материалов Т – количество дней в периоде t – длительность оборота производственных запасов</p>	Оптимальный размер запасов на складе, включая текущие потребности и риск задержки поставок в пути
Плановый размер незавершённого производства (ПНП)	$\text{ОНВ} = \frac{ЗСМ + ЗОТ}{T} * t2$ <p>ЗСМ – затраты сырья и материалов ЗОТ – затраты на оплату труда Т – количество дней в периоде t2 – длительность технического этапа</p>	Оптимальный размер незавершённого производства, включая степень влияния длительности отдельных этапов производственного цикла и объёмы производства
Оптимальный запас готовой продукции на складе (ОЗГП)	$\text{ОГП} = \frac{ЧД}{T} * t3$ <p>ЧД – чистый доход от реализации готовой продукции Т – количество дней в периоде t3 – длительность оборота готовой продукции</p>	Оптимальный запас готовой продукции, которая должна быть на складе для обеспечения бесперебойной поставки продукции покупателям
Допустимый остаток дебиторской задолженности (ДОДЗ)	$\text{ДОДЗ} = \frac{ЧД}{T} * t4$ <p>ЧД – чистый доход от реализации продукции Т – количество дней в периоде t4 – длительность оборота дебиторской задолженности</p>	Оптимальный остаток дебиторской задолженности, которая включает запланированные объёмы реализации продукции, включая ту, которая будет реализована с отсрочкой платежа

На основе полученных результатов оценки системы управления оборотными средствами необходимым является принятие управленческого решения по оптимизации структуры и объёмов оборотных средств, необходимых для обеспечения бесперебойного процесса производства (что входит в функции финансового менеджера) с целью формирования: с одной стороны – эффективности производственной деятельности предприятия, а с другой – экономического роста. Для этого считаем целесообразным использовать методику расчёта плановых показателей оборотных активов (табл. 1).

Использование приведенной системы показателей в рамках управления оборотными активами будет способствовать оптимизации удовлетворения потребностей в приобретении различного рода элементов оборотных активов, формированию достаточного их количества для осуществления финансово-хозяйственной деятельности, получению максимальной прибыли, т.е. обеспечению рентабельности оборотных активов, а также минимизации затрат на производство. Рациональное и эффективное управление оборотными активами обеспечит предприятию финансовую устойчивость и платёжеспособность, а самое главное – экономический рост.

Список использованной литературы

1. Бланк И.А. Управление активами / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2012. – 702 с.
2. Дацко К.П. Учётно-аналитическое обеспечение управления оборотными активами предприятия / К.П. Дацко. – К., 2014. – 23 с.
3. Демченко Т.А. Проблемные вопросы эффективного формирования и использования оборотных активов промышленных предприятий / Т.А. Демченко // Инвестиции: практика и опыт, 2011. – №22. – С. 45 – 47.

Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

***Аннотация:** в статье рассмотрены проблемы реализации трансграничного сотрудничества части региона Донбасса в рамках функционирования еврорегионов «Донбасс» и ЕАЭС. Обоснованы предпосылки развития трансграничного сотрудничества и перспективы достижения экономического эффекта.*

***Ключевые слова:** трансграничное сотрудничество, еврорегион, эффект, «прибавочная стоимость».*

***Annotation:** the article deals with the problems of implementing cross-border cooperation of a part of the Dondass region within the framework of the Euroregions «Donbass» and the EAEU. The prerequisites for the development of cross-border cooperation and the prospects for achieving economic effect are substantiated.*

***Key words:** cross-border cooperation, euroregion, effect, «surplus value».*

Трансграничное сотрудничество стимулирует социально-экономическое развитие государства, партнёрство в системе «государство – регионы», а также позволяет максимально эффективно использовать национальные и региональные преимущества. Выполнение программ финансового сотрудничества требует существенных капиталовложений, которые в конечном результате являются предпосылкой для получения экономического эффекта. В настоящее время существует социально-экономические и политические факторы, которые сдерживают развитие трансграничного сотрудничества части региона Донбасса, основным следствием из которых является дефицит республиканского бюджета и дотационность местных бюджетов. Следовательно, вопрос финансирования трансграничного сотрудничества имеет актуальную значимость и носит научно-практический интерес в современных условиях развития региона Донбасса.

Исследованиям трансграничного сотрудничества посвящены научные исследования таких учёных как Т.А. Выголко [1], Ю.М. Шабанова [4], К.А. Евтишина [2], Ю.В. Макогон [3] и других. Анализируя последние исследования и публикации, важно отметить, что проблемам трансграничного сотрудничества уделяется достаточно внимания. Однако нерешённой является проблема эффективности финансирования программ трансграничного сотрудничества и достижения экономического эффекта.

Цель статьи заключается в исследовании особенностей трансграничного сотрудничества в контексте выделения проблем и перспектив его эффективного финансирования.

В целом трансграничное сотрудничество является особенной сферой разнообразных видов международной деятельности на региональном уровне, которая характеризуется наличием границы, общим использованием природных ресурсов и решением вопросов экологии.

Трансграничное сотрудничество, выступая основным фактором интеграционного процесса и предпосылкой инвестиционно-инновационного развития, направлено на достижение максимальной консолидации принципов и методов социально-экономического развития регионов, т.е. на полное устранение каких-либо ограничений относительно передвижения товаров, работ, услуг, трудовых и финансовых ресурсов, технологий через границу. Участие в трансграничном сотрудничестве является основой для расширения взаимовыгодного торгово-экономического сотрудничества на уровне региона, что позволяет быстро и эффективно решать локальные проблемы на местах.

По своей сути трансграничные отношения и трансграничное сотрудничество – это неотъемлемая составляющая, подсистема современной системы международных отношений. В то же время отношения трансграничного сотрудничества – это специфическая сфера международных и межгосударственных отношений, которая осуществляется и развивается на основе чётких критериев и принципов [2, с. 15].

Наиболее распространённой формой трансграничного сотрудничества является еврорегион. Еврорегион – это форма международной интеграции, основанная на тесном сотрудничестве двух или нескольких территориальных образований, расположенных в приграничных районах соседствующих государств Европы, с целью дальнейшего развития взаимной (в первую очередь, экономической) интеграции и наиболее эффективного решения общих существующих проблем. Еврорегион, прежде всего, выступает формой регионального

и государственного приграничного взаимодействия, характерной особенностью которого является наличие общих управленческих органов, совместно решающих имеющиеся по обе стороны границы проблемы в области экономики, развития культурных, социальных и других связей.

Основной задачей еврорегионов является стимулирование социально-культурного и экономического диалога на местном уровне в дополнение интеграции на уровне государств ЕС. В 1980-е годы еврорегионы превратились в реальный инструмент адаптации к нормам и правилам Европейского Союза государств, претендующих на вступление в него в ближайшей или более отдалённой перспективе. Для этого были организованы отбор и финансирование конкретных проектов сотрудничества с регионами таких государств в области культуры, экологии, науки и т.п.

Первый еврорегион появился на границе Германии и Нидерландов в 1958 г. под названием «Euregio». В последующем еврорегионы стали распространяться по всей Европе.

Одним из еврорегиональных образований является Еврорегион «Донбасс», созданный в октябре 2010 г. по инициативе приграничных регионов – Ростовской (РФ) и Луганской областей. В октябре 2011 г. в еврорегион вступила Донецкая область. В 2014 г. к Еврорегиону присоединилась Воронежская область. Еврорегион «Донбасс» был принят в состав Ассоциации европейских приграничных регионов.

Среди общих экономических задач создания Еврорегиона «Донбасс» и направлений сотрудничества можно отметить:

- всестороннее экономическое развитие;
- коммуникации, транспорт и связь;
- наука, новые технологии, образование;
- культура, спорт, развитие побратим АЭСских связей;
- улучшение состояния окружающей среды;
- реализация государственной молодёжной политики;
- ликвидация чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- содействие расширению контактов между жителями приграничных территорий, развитию сотрудничества между учреждениями и организациями, а также субъектами хозяйственной деятельности;
- содействие в рамках действующего законодательства Российской Федерации и Украины упрощению пограничных и таможенных процедур пересечения границы;

– улучшение качества жизни населения посредством разработки и реализации мер по увеличению занятости;

– развитие региональной экономики сторон посредством улучшения инфраструктуры приграничных районов [5].

Начиная с 2014 г., по причине военных действий на востоке Украины наблюдается прекращение экономического развития Донецкой и Луганской областей, что поставило под угрозу функционирование еврорегиона в целом.

Однако в силу слабой экономической и финансовой устойчивости региона Донбасса, наличия разрушенной инфраструктуры и недостаточной законодательной базы по всем сферам экономических отношений, существование Еврорегиона «Донбасс» не прекратилось. При этом открытым остаётся вопрос интеграции части Донбасского региона в совместные проекты государств постсоветского пространства, в том числе и Евразийского Экономического Союза (ЕАЭС). Рассуждая о перспективах вступления в ЕАЭС, как непризнанного государства, важно отметить индивидуальность и исключительно стратегический характер экономико-политического пути присоединения, который должен осуществляться параллельно с процессом международного признания.

Однако рассматривая положительную роль перспективного трансграничного сотрудничества для развития региона, как считают представители Ассоциации европейских приграничных регионов (АЕВР), эффект должен состоять в том, что эта деятельность должна приносить так называемую «прибавочную стоимость» [1] в развитие территориальных общин и регионов. Европейская прибавочная стоимость представляет собой стоимость, основанную на предшествующем опыте населения, которое проживает вместе в соседних приграничных регионах и стремится сотрудничать, что способствует продвижению таких ценностей как мир, свобода, безопасность и соблюдение прав человека. В свою очередь в европейской практике трансграничного сотрудничества выделяется: социально-экономическая, политическая, институциональная и социокультурная прибавочные стоимости, создаваемые посредством сотрудничества приграничных регионов между собой. Вместе с тем, экономический эффект трансграничного сотрудничества, с точки зрения экономики и пространственной организации хозяйства, предусматривает рассмотрение границы в виде линии, которая разделяет зоны конкурирующих предприятий и ограничивает зоны предложения и спроса на одинаковые товары или разделяет зоны конкурирующих товаров и ограничивает зоны производства или потребления разных товаров или форм товаров [2]. Таким образом,

трансграничное сотрудничество территориальных единиц сопредельных государств проявляется в использовании границы для того, чтобы получать средства на разнице в заработной плате, ценах и институциональных нормах по разные стороны границы [3].

Движение социально-экономического развития происходит с более развитой экономической среды в менее развитую и, принимая во внимание то, что социально-экономическое развитие в каждом государстве происходит от центра к периферии. Следовательно, трансграничное сотрудничество создаёт дополнительные возможности для мобилизации ресурсного потенциала приграничных территорий, для ускорения её социально-экономического развития и улучшения качества жизни населения, поскольку ресурсный потенциал приграничных территорий разный, и в пределах одного государства, и в соседних. Это может значительно ускорить развитие за счёт сотрудничества посредством объединения потенциалов соседних государств и использования возможностей более развитого общества. Таким образом, с одной стороны трансграничное сотрудничество играет роль потенциала роста, а с другой – нивелирует наличие границы, уменьшая его барьерную функцию, что может приводить к изменению тенденций регионального развития «центр-периферия» и ликвидации аналогий между понятиями «приграничный», «периферийный» и «отсталый» [3].

В Донбасском регионе трансграничное сотрудничество на сегодняшний день целесообразно рассматривается в двух плоскостях: как инструмент развития приграничных территорий и как фактор реализации интеграционных стремлений. При этом существование и развитие трансграничного сотрудничества зависит от эффективного механизма финансирования.

Таким образом, механизм формирования экономического эффекта трансграничного сотрудничества должен сводиться к извлечению из двухсторонних взаимоотношений между сопредельными государствами, имеющими совместную границу «прибавочной стоимости» (социально-экономической, политической, институциональной, социокультурной), возникающей на основе существования трансграничной асимметрии в разнице цен, лояльности налогового поля, меньших капиталовложениях в основные средства производства т.д. Это в совокупности даст возможность задействовать и активизировать имеющийся потенциал приграничных регионов, ликвидируя экономическую отсталость, способствуя развитию по обе стороны границы. На сегодняшний день для части региона Донбасса интеграционные процессы являются по сути единственной возможностью восстановления и развития экономики

путём сотрудничества в торгово-экономических, финансовых отношениях, улучшения занятости населения.

Список использованной литературы

1. Бредихин А.В. Перспективы участия новых государств постсоветского пространства в процессах евразийской интеграции / А.В. Бредихин // Архонт, 2017. – №2. – С. 14 – 15.

2. Евтишина К.А. Перспективы социально-экономического развития приграничных территорий в рамках международного сотрудничества Еврорегиона «Донбасс» / К.А. Евтишина, В.А. Зинченко, К.Н. Мищенко, С.А. Орлинский, Р.В. Шеховцов // Бизнес Информ, 2014. – №1. – С. 16 – 19.

3. Макогон Ю.В. Аналітична записка «Щодо активізації співробітництва прикордонних територій Сходу України в рамках єврорегіону «Донбас» [Электронный ресурс] / Ю.В. Макогон, І.М. Доля. – Режим доступа: <http://www.niss.gov.ua/catalogue/11/>

4. Шабанова Ю.М. Активізація співробітництва прикордонних територій єврорегіону «Донбас» [Электронный ресурс] / Ю.М. Шабанова // Вісник Одеського національного університету. Економіка, 2013. – Т. 18, Вип. 2(1). – С. 214 – 218. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2013_18_2%281%29

5. Стратегия социально-экономического развития еврорегиона «Донбасс» на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://euroregiondonbass.ru>

УДК 334.7

Корсакова Ольга Сергеевна,

доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Аннотация: в статье рассмотрены направления реформирования финансового рынка в условиях трансграничного сотрудничества, а также направления стратегической политики государства относительно интеграции в мировой рынок; исследована система функционирования финансовых институтов на финансовом

рынке; обоснованы направления и задачи реформирования финансового рынка в условиях интеграции.

Ключевые слова: *финансовые рынки, интеграция, трансграничное сотрудничество, реформирование, институциональная структура, финансовые услуги, стратегическая политика.*

Annotation: *the article discusses the directions of reforming the financial market in the context of cross-border cooperation, as well as the directions of the state's strategic policy regarding integration into the world market; investigated the functioning of financial institutions in the financial market; substantiated the directions and tasks of reforming the financial market in the context of integration.*

Key words: *financial markets, integration, cross-border cooperation, reform, institutional structure, financial services, strategic policy.*

Мировая финансовая система XXI века носит дискретный и непропорциональный характер. Переориентация финансовой системы на принципы и концепцию функционирования европейской финансовой системы стала главным приоритетом реформирования финансовой политики. В условиях рыночной экономики, когда финансовый рынок выступает эффективным механизмом перераспределения капитала между сферами и секторами финансовой системы, развитие трансграничного сотрудничества стало катализатором перестройки всей системы функционирования финансового рынка. Наличие проблем организационного, управленческого, нормативно-правового и общественно-политического характера способствует стагнации развития отечественного финансового рынка и сдерживает деятельность финансовых институтов на нём. А потому, проблематика реформирования финансового рынка в условиях развития трансграничного сотрудничества, ориентированного на внедрение международных принципов и норм, достижения ним определённых финансовых результатов и повышение показателей эффективности функционирования в перспективе, на сегодня является актуальной.

Проблемам формирования и развития финансового рынка, исследованию системы функционирования финансовых институтов на финансовом рынке и их взаимосвязей, разработкой направлений реформирования финансового рынка, проблемам выпуска и оборота ценных бумаг на финансовом рынке посвящено много научных трудов отечественных и зарубежных учёных. Так, например, роль государства в развитии финансового рынка исследовали В. Опарин и П. Крутман [1]; анализ структуры и процессов функционирования

финансового рынка нашёл отображение в работах И.О. Лютого, В.Д. Базилевича, М.И. Савлука [2]; исследованиям проблем развития рынка финансовых услуг посвящены труды В.М. Шелудько, С.П. Зубика, В.П. Левченка [3]. Однако, на сегодня всё ещё остаются неопределёнными и необоснованными система показателей эффективности функционирования финансового рынка с ориентацией на развитие системы трансграничного сотрудничества, а также концепция оптимальной инфраструктуры финансового рынка в процессе трансформации экономики.

Финансовый рынок представляет собой экономико-правовой механизм, систему финансовых отношений, которые связаны с перераспределением временно свободных финансовых ресурсов между его субъектами – домашними хозяйствами, хозяйствующими субъектами, посредническими организациями, государственными органами – на основе взаимодействия спроса и предложения на финансовые инструменты. Главными структурными элементами финансового рынка выступают [2]:

- кредитный рынок;
- денежный рынок;
- рынок инструментов собственности и инструментов займа.

Данное экономическое содержание соответствует международным стандартам, согласно которым система функционирования финансового рынка состоит из структурных элементов, на «площадках» которых осуществляются договора купли-продажи ценных бумаг и их производных, валюты, выполняются операции по их обороту, а также функционируют процессы перемещения финансового капитала между субъектами финансового рынка.

Сегодня, финансовые рынки в структурном аспекте представлены главным образом коммерческими банками – они выступают главными субъектами перераспределения капитала. И, хотя, последние годы наблюдается позитивная тенденция в развитии небанковского сектора финансового посредничества, удельный вес субъектов этой категории на финансовом рынке остаётся незначительным. А следовательно, при разработке концепции интеграции в трансграничное сотрудничество необходимо ориентироваться на международно значимые направления реформирования отечественного финансового рынка.

Согласно нормативно-правовых актов, которые регулируют международное финансово-экономическое пространство, посреднические услуги финансового рынка структурируются на страховые услуги, банковские услуги, инвестиционные услуги.

Следовательно, деятельность субъектов финансового рынка, предоставляющих услуги по перераспределению капитала, на международной арене регулируется по направлениям – страховая деятельность, банковская деятельность, деятельность профессиональных участников финансового рынка.

С целью реформирования и экономически обоснованного развития отечественного финансового рынка разработаны направления реализации данной концепции в условиях интеграционных процессов (таблица 1).

Таблица 1 – Направления и задачи реформирования финансового рынка в условиях интеграции [4]:

Направления реформирования финансового рынка	Задачи реформирования финансового рынка
I. Повышение уровня макроэкономической стабильности	<ul style="list-style-type: none"> – осуществление монетарной политики на основе реформирования системы управления инфляцией в режиме гибкого валютного курса; – гармонизация отечественного законодательства с международными стандартами; – модернизация системы регулирования и надзора на финансовом рынке; – обеспечение динамического развития инфраструктуры финансового рынка; – совершенствование системы налогообложения участников и потребителей услуг финансового рынка.
II. Развитие институциональных регуляторов финансового рынка	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечение институциональной независимости регуляторов финансового рынка; – оптимизация работы институтов и посредников финансового рынка; – стимулирование внедрения новейших IT-технологий в обеспечение функционирования финансового рынка.
III. Защита прав потребителей и инвесторов на финансовом рынке	<ul style="list-style-type: none"> – стимулирование развития финансовой грамотности и повышение нормативов и стандартов защиты прав потребителей и инвесторов на финансовом рынке.

Современное развитие национальных экономик также сложно представить без международной экономической интеграции. На развитие процессов мировой экономической интеграции влияют множество факторов. Для эффективной и организационно оформленной интеграции финансового рынка в глобальное экономическое пространство необходимы определённые политико-правовые, социально-культурные и инфраструктурные предпосылки. Успешное функционирование финансовых рынков

во внешнеэкономической среде должно основываться на кардинальной перестройке национальной экономики. Проблематика повышения эффективности внешнеэкономической деятельности государства, правильного определения её приоритетов на современном этапе имеет исключительное значение. Без интеграции в трансграничное пространство государство будет отставать от современных технологий производства, технических, экологических и иных стандартов, а также критериев конкурентоспособности, которым присущ изменчивый характер.

Основными направлениями стратегической политики развития финансового рынка относительно международной интеграции можно выделить:

- модернизация структуры национальной экономики с целью обеспечения её международной конкурентоспособности;
- соединение структуры перестройки экономики с ориентацией на активное экспортирование;
- сохранение и расширение традиционных для отечественных экспортных товарно-региональных ниш на мировом финансовом рынке;
- реформирование налогового законодательства в отношении деятельности финансовых рынков;
- содействие развитию финансовых рынков путём усовершенствования нормативной законодательной основы их деятельности;
- диверсификация деятельности сегментов финансового рынка;
- улучшение инвестиционного климата с целью привлечения дополнительных инвестиционных ресурсов в развитие сегментов финансового рынка;
- повышение эффективности использования кредитных ресурсов на международном финансовом рынке;
- поддержка инновационной и инвестиционной деятельности в рамках деятельности финансового рынка;
- содействие развитию институтов небанковского финансового сектора как источника внутренних финансовых ресурсов отечественного финансового рынка;
- обеспечение внешнеэкономической безопасности операций финансового рынка.

Исследователями в области реформирования деятельности финансового рынка определены проблемы, которые сдерживают его развитие в современных условиях: несовершенство и необоснованность нормативно-правовой базы регулирования финансового рынка; неразвитость институциональной структуры

финансового рынка и ограниченность его финансового инструментария; неразвитость сектора небанковских финансовых услуг; сдерживающий общественно-моральный фактор – недоверие инвесторов к институтам финансового рынка, незащищённость прав потребителей финансовых услуг на финансовом рынке. Решение указанных проблем должно стать весомым шагом на пути преодоления кризисных явлений в функционировании отечественного финансового рынка, будет способствовать повышению уровня его конкурентоспособности и поможет создать благоприятный инвестиционный климат в рамках развития трансграничного сотрудничества.

Список использованной литературы

1. Лисенко Ж.П. Фінансовий ринок – стан, тренди та напрямки розвитку / Ж.П. Лисенко // Ефективна економіка, 2014. – №6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3126
2. Вірченко В.В. Інституційна структура фінансового ринку та її роль у комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності / В.В. Вірченко // Фінанси України, 2013. – №5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fu.minfin.gov.ua/docs/FU_13_05_069_uk.pdf
3. Левченко В.П. Ринок небанківських фінансових послуг України: поточний стан та перспективи розвитку / В.П. Левченко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць; ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ», 2010. – Вип. 29. – С. 379 – 393. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbu.gov.ua>
4. Казова З.М. Развитие российского финансового рынка в условиях интеграции в мировую финансовую систему [Электронный ресурс] / З.М. Казова. – Режим доступа: https://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_22/Kazova%20Z.M.-4.%20Osnovnoy%20razdel.pdf (Дата обращения: 04.02.2019).

Мухин Владимир Константинович,
магистрант,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены сущность деловой активности предприятия, важность процедуры её анализа и оценки, а также направления повышения эффективности использования активов.*

***Ключевые слова:** деловая активность, эффективность использования ресурсов, операционный цикл, оборачиваемость активов, дебиторская и кредиторская задолженность.*

***Annotation:** the article discusses the essence of the business activity of the enterprise, the importance of the procedure for its analysis and evaluation, as well as directions for improving the efficiency of asset use.*

***Key words:** business activity, resource efficiency, operating cycle, asset turnover, receivables and payables.*

Нестабильная экономическая ситуация, необходимость гибкого и постоянного реагирования на изменение спроса на рынке товаров и внедрение в производство новых конкурентоспособных идей создали объективную необходимость исследования деловой активности субъектов хозяйствования. Поддержание или повышение деловой активности рассматривается как одна из функциональных стратегических целей предприятия. Именно поэтому проблемы, связанные с обеспечением деловой активности, требуют дальнейшего изучения и разработки экономического механизма их решения, что определяет актуальность исследуемой проблематике.

Проблемы оценки деловой активности и совершенствования информационной базы анализа в составе бухгалтерской финансовой, отчётности рассматриваются в трудах зарубежных учёных-экономистов, в частности таких, как Д.А. Аакер, Э.Дж. Долан, К.Д. Кэмпбелл, Р.Дж. Кэмпбелл, Л.А. Бернстайн и других. Разработке отдельных аспектов данной проблемы посвящены работы многих отечественных экономистов таких, как М.И. Баканов,

О.В. Ефимова, Н.Н. Ильшева, В.В. Ковалев, С.В. Панкова, Г.В. Савицкая, Р.С. Сайфулин А.Д. Шеремет и другие. Вместе с тем, проблема оценки деловой активности остаётся слабо разработанной, так как каждый из авторов предлагает различные методики расчёта её показателей, которые неполно отражают общую картину эффективности работы отдельно взятого предприятия. Из-за общей экономической нестабильности и ощутимых последствий мирового финансового кризиса практически затруднён долгосрочный прогноз показателей, характеризующих экономическую эффективность деятельности предприятий и отраслей.

По мнению большинства экономистов (М.И. Баканова, А.Д. Шеремета, В.В. Ковалева, Р.С. Сайфулина и др.), содержание действующей бухгалтерской отчётности не в полной мере соответствует целям и задачам экономического анализа и требует определённых корректировок не только для целей анализа, но и для целей приближения к МСФО. Термин «деловая активность» пришёл в отечественный экономический лексикон из мировой практики в связи с реформированием экономики и формированием рыночных отношений. В развитых странах, в частности США, деловая активность определяется на макро- и микроуровнях. В широком смысле «деловая активность» означает весь спектр усилий, направленных на продвижение фирмы на рынках продукции, труда, капитала. В контексте анализа финансово-хозяйственной деятельности этот термин понимается в более узком смысле, как текущая производственная и коммерческая деятельность предприятия. В этом случае словосочетание «деловая активность» представляет собой не вполне удачный перевод англоязычного термина «business activity», как раз и характеризующего соответствующую группу коэффициентов из системы показателей.

Деловая активность является комплексной и динамичной характеристикой предпринимательской деятельности и эффективности использования ресурсов. Уровни деловой активности конкретной организации отражают этапы её жизнедеятельности (зарождение, развитие, подъем, спад, кризис, депрессия) и показывают степень адаптации к быстроменяющимся рыночным условиям, качество управления. В целом деловую активность можно охарактеризовать как мотивированный макро- и микроуровнем управления процесс устойчивой хозяйственной деятельности организаций, направленный на обеспечение её положительной динамики, увеличение трудовой занятости и эффективное использование ресурсов в целях достижения рыночной конкурентоспособности.

Значение анализа и оценки деловой активности заключается в формировании экономически обоснованной оценки эффективности и интенсивности использования ресурсов организации и в выявлении резервов их повышения. Предметом анализа и оценки деловой активности является совокупность процессов производства, реализации продукции и действий финансовых менеджеров, направленных на повышение эффективности использования оборотных средств.

Эффективность деятельности предприятия в значительной степени зависит от разработанной системы путей и направлений их реализации по рационализации уровня деловой активности и своевременности принятия оперативных управленческих решений. Рост деловой активности предприятия заключается прежде всего в повышении эффективности использования ресурсов предприятия за счёт ускорения оборачиваемости ресурсов и сокращения периода их оборота.

Повышение эффективности использования ресурсов предприятия может быть достигнуто путём сокращения операционного и финансового циклов. Направления их сокращения связаны с сокращением производственного цикла, уменьшением продолжительности оборота дебиторской задолженности, увеличением продолжительности оборота кредиторской задолженности [1].

Операционный цикл существенно влияет на объём, структуру и эффективность использования материальных ценностей. В процессе управления производственными запасами в пределах операционного цикла необходимо особо выделить производственный цикл. На продолжительность производственного цикла, прежде всего, влияет ускорение оборачиваемости материальных ценностей в процессе производства продукции.

Ускорение оборачиваемости материальных ценностей достигается увеличением доли оборотных активов с высокой оборачиваемостью и снижением доли активов, обращающихся медленно. В то же время материальные ценности должны быть на таком уровне, чтобы можно было обеспечить непрерывность процесса производства и реализации продукции.

Эффективная организация производственных запасов является важным условием повышения эффективности использования оборотных средств. Основные пути сокращения производственных запасов предприятия сводятся к их рациональному использованию, ликвидации сверхнормативных запасов материалов,

совершенствованию нормирования, улучшение организации снабжения и др.

Для повышения деловой активности предприятия важное значение имеет оптимизация дебиторской задолженности. Для этого предприятие может привлекать учреждения, взыскивают долги, по наличию документальных подтверждений; осуществлять продажу счётов дебиторов факторинговой компании или банку; выставлять счёт покупателям сразу же при продаже большого количества товара; страховать кредиты для защиты от значительных убытков по безнадёжным долгам; формировать системы штрафных санкций за просроченное исполнение обязательств [3].

Что касается эффективности формирования и использования кредиторской задолженности предприятия, то она заключается в обеспечении своевременного начисления и выплаты средств, входящих в её состав. Важным направлением также является определение источников погашения краткосрочных финансовых обязательств предприятия. Стоит отметить, что замедление кредиторской задолженности для уменьшения финансового цикла предприятия является допустимым до того уровня, который не оказывает негативное влияние на финансовую устойчивость предприятия.

Устойчивый экономический рост предприятия также является важной составляющей деловой активности. Основным фактором, который обеспечивает устойчивый экономический рост предприятия, является величина его прибыли. Поэтому руководство предприятия должно ставить перед собой задачи по его максимизации. Основные пути максимизации финансовых результатов предприятия заключаются в наращивании выпуска продукции с одновременным повышением её качества, оптимизации производственных процессов, снижении себестоимости производства, диверсификации рынков сбыта продукции и проведении взвешенной дивидендной политики предприятия. Для обеспечения экономической устойчивости предприятия необходимы гибкость и скорость реакции на изменения рынка, повышение конкурентоспособности производства и продукции, высокая инвестиционная активность, ликвидность и финансовая стабильность [2].

Таким образом, деловая активность предприятия в рыночных условиях становится интегральной характеристикой хозяйствующего субъекта о его соответствии объективным экономическим условиям. Основными направлениями роста деловой активности предприятия является уменьшение периода операционного и финансового циклов, повышение эффективности использования имущества, максимизация

прибыли, повышение конкурентоспособности продукции, поиск новых рынков сбыта.

Список использованной литературы

1. Баканов М.И. Теория экономического анализа: учебник / М.И. Баканов, М.В. Мельник, А.Д. Шеремет. – М.: ФиС, 2008. – 536 с.
2. Бережной В.И. Управление финансовой деятельностью предприятий (организаций): учебн. пособие / В.И. Бережной, Е.В. Бережная, О.Б. Бигдай, С.В. Зенченко, К.Ф. Лебедева. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 336 с.
3. Ткачук Г.Ю. Оценка деловой активности предприятия / Г.Ю. Ткачук // Вестник Херсонского государственного университета, 2015. – Вып. 13. – Ч. 4. – С. 88 – 90.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебн. пособие / Г.В. Савицкая. – 7-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2007. – 704 с.

УДК 336.647

Руденко Анна Геннадиевна,
магистрант,

научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ

***Аннотация:** в статье раскрыты подходы к соблюдению баланса интересов между налогоплательщиками и государством в лице налоговых органов. Предложены инновационные подходы в осуществлении налогового контроля.*

***Ключевые слова:** налогоплательщик, налоговые органы, анализ, контроль.*

***Annotation:** the article discloses approaches to maintaining a balance of interests between taxpayers and the state represented by tax authorities. Proposed innovative approaches in the implementation of tax control.*

***Key words:** taxpayer, tax authorities, analysis, control.*

Налогоплательщик, обладая имуществом на правах собственности или другом вещном праве, всегда стремится защитить свой частный имущественный интерес от налоговых изъятий. Естественное желание налогоплательщика уменьшить размер налоговых платежей затрагивает имущественный интерес другой стороны налоговых правоотношений – государства в лице налоговых органов. В такой ситуации налоговые органы от имени государства, защищая публичные интересы в налоговых отношениях, вынуждены выработать специальный механизм взаимодействия с каждым конкретным налогоплательщиком, который в конечном счёте обеспечил бы надлежащее поведение каждого лица по исполнению им налоговой обязанности [1, 2, 3].

Очевидно, что для охраны своих имущественных интересов в налоговой сфере государство должно, во-первых, создать специальный государственный орган или органы и наделить их соответствующими полномочиями по отношению к лицам, обязанным уплачивать налоги и сборы; во-вторых, законодательным путём установить порядок, формы и методы осуществления деятельности созданных органов на поведение обязанных лиц, обеспечивающие в совокупности не только надлежащее поведение налогоплательщиков, но и поступление налоговых изъятий в соответствующий бюджет. При этом государство путём законодательного регулирования системы взаимоотношений уполномоченных органов и налогоплательщиков должно обеспечить определённый баланс публичного и частного интересов, учитывая конституционные ограничения на вмешательство в экономическую деятельность субъектов налоговых правоотношений в условиях рыночной экономики [1, 4, 6].

Формируя особый организационно-правовой механизм взаимоотношений с обязанными лицами, государство определяет основные элементы этого механизма: субъекты, объект, методы, формы, порядок и характер деятельности уполномоченных органов. Указанный механизм представляет собой не что иное, как налоговый контроль, который осуществляется созданными государством уполномоченными органами, прежде всего налоговыми органами. Таким образом, налоговый контроль можно определить как особый организационно-правовой механизм, представляющий собой систему взаимосвязанных элементов, посредством которого обеспечивается надлежащее поведение обязанных лиц по уплате налогов и сборов, а также исследование и установление оснований для осуществления принудительных налоговых изъятий и применения мер ответственности за совершение налоговых правонарушений [5].

Налоговый контроль как особый организационно-правовой механизм можно понимать как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле налоговый контроль охватывает все сферы деятельности уполномоченных органов, включая осуществление налогового учёта, налоговых проверок и др., а также все сферы деятельности контролируемых субъектов, связанные с уплатой налогов и сборов (учёт объектов налогообложения, соблюдение сроков и порядка уплаты налогов и сборов, порядок представления налоговой отчётности и т.д.). В узком смысле под налоговым контролем понимается только проведение налоговых проверок уполномоченными органами.

Взаимодействие государства в лице своих уполномоченных органов с налогоплательщиками, плательщиками сборов или налоговыми агентами при осуществлении налогового контроля происходит в рамках, возникающих при этом организационных налоговых правоотношений – контрольных налоговых правоотношений. При этом для контрольных налоговых правоотношений характерно то, что они являются по существу управленческими правоотношениями, которые в конечном итоге призваны обеспечить надлежащую реализацию других общественных отношений – налоговых правоотношений имущественного характера, связанных с осуществлением налоговых изъятий. Контрольные налоговые правоотношения имеют административно-правовую природу, поэтому им свойственны характерные для административно-правовых отношений признаки, такие как: государственно-властный характер контрольного налогового правоотношения; обязательным субъектом подобных правоотношений является уполномоченный орган; ответственность в случае нарушения правовых норм наступает перед государством и т.д. [4, 5, 6].

В настоящее время, в условиях развивающегося гражданского оборота и полной экономической самостоятельности хозяйствующих субъектов, методы и формы осуществления контрольной деятельности в сфере налогообложения значительно трансформировались, приобрели юридическую значимость, и нашли закрепление в налоговом законодательстве.

Сегодня неправильный выбор тех или иных форм, приёмов и способов осуществления налогового контроля, а также несоблюдение регламентированного законодательными актами порядка осуществления контрольной деятельности, может привести к значительным правовым последствиям, например, к отмене решений, принятых на основании неправомерно полученных результатов налогового контроля. Более того, могут возникать казусы

непризнания нормативных актов контролирующих органов (в отношении взыскания ущерба, причинённого в результате неправомερных действий уполномоченных лиц, и т.д.).

Деятельность налоговых и других уполномоченных органов вводится в соответствии с налоговым законодательством в рамках правовой процессуальной формы. Впервые в законодательной практике регламентируются инструментарий и формы налогового контроля, определены понятие и содержание налоговых проверок, их специфические особенности применительно к различным задачам и объектам налогового контроля, при этом все действия налоговых органов имеют правовое основание.

Осуществление налогового контроля на практике происходит в рамках контрольно-процессуальной деятельности соответствующих органов, которые используют конкретные правовые формы и методы налогового контроля. Закрепление форм и методов осуществления контрольной деятельности на должном законодательном уровне имеет важное значение для регулирования отношений между органами и налогоплательщиками.

В настоящее время приоритетным направлением контрольной работы налоговых органов являются усиление аналитической составляющей работы, внедрение комплексного системного экономико-правового анализа финансово-хозяйственной деятельности проверяемых объектов. Большое внимание уделяется камеральным проверкам налоговой отчётности. Камеральная проверка имеет двойное назначение: во-первых, это средство контроля за правильностью и достоверностью составления налоговых деклараций, а во-вторых, основное средство отбора налогоплательщиков для проведения выездных проверок. Выездная проверка, как наиболее трудоёмкая форма налогового контроля, должна назначаться только в тех случаях, когда возможности камеральных проверок исчерпаны, т.е. в отношении налогоплательщика должны быть проведены контрольные мероприятия, требующие присутствия инспектора непосредственно на проверяемом объекте.

Необходимо существенно изменить действующую методику планирования контрольных мероприятий. В целях эффективного планирования контрольной работы нужна современная, отвечающая требованиям сегодняшнего дня система отбора налогоплательщиков для проведения выездных проверок, учитывающая, в том числе особенности конкретных регионов и конкретных налогоплательщиков.

Одна из важнейших задач – совершенствование действующего программного обеспечения процедуры камеральных проверок и

отбора налогоплательщиков для проведения выездных проверок. Если ещё 3–4 года назад камеральные проверки заключались преимущественно в арифметической проверке, а правильности подсчёта сумм налогов была приблизительной. Следствием такого подхода была крайне низкая эффективность.

В настоящее время в основе камеральной проверки лежит анализ показателей налоговой отчётности и иной информации о деятельности налогоплательщиков, полученной из разных внутренних и внешних источников (камеральный анализ), позволяющий выявить сферы возможных налоговых нарушений и определить перечень налогоплательщиков с повышенным риском.

В план выездных налоговых проверок необходимо включить выявление совершения налоговых правонарушений. В процессе таких проверок следует применять самые разнообразные приёмы анализа уровня и динамики основных показателей финансово-хозяйственной деятельности, в том числе их сравнительный анализ с данными по аналогичным организациям.

Наличие сомнительных моментов или несоответствий, указывающих на возможное наличие нарушений налоговой дисциплины, является главным условием камерального анализа, а также составной частью оценки достоверности показателей налоговой отчётности, отражающих объёмы производства и реализации продукции (работ, услуг).

При выявлении несоответствий в уровне и динамике данных показателей налогоплательщика вызывают в налоговый орган для дачи соответствующих пояснений, а при наличии оснований полагать, что отражённые в налоговой декларации показатели недостоверны, налоговый орган производит доначисление сумм заниженных налогов либо включает налогоплательщика в план проведения выездной налоговой проверки в первоочередном порядке.

Таким образом, применение налоговыми органами предложенных программно-информационных комплексов позволит проводить не только автоматизированную камеральную проверку и камеральный анализ, но и по их результатам осуществлять отбор налогоплательщиков для проведения выездных налоговых проверок. Вместе с тем, наряду с предложенным программным обеспечением процедур камеральных проверок и камерального анализа должна осуществляться полная автоматизация всего контрольного комплекса.

Кроме того, программному обеспечению необходимо разработать «приложение» с учётом отраслевой специфики налогоплательщиков, которое будет ориентировано на сопоставление уровней отдельных показателей, содержащихся в отчётности,

с предельными значениями этих показателей для соответствующей отрасли.

Очевидно, что основной путь совершенствования системы налогового контроля – переход к информационным технологиям, позволяющим полностью автоматизировать процесс отбора налогоплательщиков с наиболее характерными отклонениями уровней, динамики, соотношений различных отчётных показателей от допустимых для организаций соответствующих отраслей экономики значений, оценить реальный размер налоговых обязательств налогоплательщика.

Список использованной литературы

1. Букланова А.А. Современные проблемы определения понятия «налоговый контроль» / А.А. Букланова // Преемственность и новации в юридической науке. Материалы научной конференции адъюнктов и соискателей (17 апреля 2013 г.). – Омск: Изд-во Омск. акад. МВД России, 2013. – Вып. 4. – С. 151 – 155.

2. Бурнышева Л.В. Формы и методы налогового контроля / Л.В. Бурнышева // Международные юридические чтения: материалы ежегодной научно-практической конференции (Омск, 22 мая 2012 г.). – Омск: Изд-во Омск. юрид. ин-т, 2012. – Ч. II. – С. 15 – 19.

3. Бодрова Т.В. Налоговый учёт и отчётность: учебн. пособие / Т.В. Бодрова. – М.: Дашков и К, 2013. – 472 с.

4. Варданян А.О. Налоговые проверки как наиболее эффективная форма налогового контроля / А.О. Варданян // Государство и право: теория и практика: Сборник научных трудов (Материалы научно-практической конференции: «Проблемы юридической науки и образования в современной России», 5 ноября 2009 года. Часть 2. – СПб.: Лема, 2009. – Вып. 6. – С. 192 – 195.

5. Гончарова Ю.В. Налоговый контроль основной элемент налогового администрирования / Ю.В. Гончарова // Юридический вестник РГЭУ. – Ростов-на-Дону: РГЭУ «Ринх», 2012. – №1(49). – С. 31 – 38.

6. Горелов А.А. Формы и методы, используемые налоговыми органами, при осуществлении мероприятий налогового контроля / А.А. Горелова // Административное и муниципальное право. – М.: Nota Bene, 2014. – №8. – С. 72 – 78.

Харченко Евгений Владимирович,
ассистент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
Зинченко Наталья Александровна,
магистрант,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФИНАНСОВОМУ ОЗДОРОВЛЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретико-практические аспекты формирования стратегии финансового оздоровления предприятий в современных условиях хозяйствования.*

***Ключевые слова:** предприятие, стратегия, финансовое оздоровление, финансовое состояние.*

***Annotation:** the article discusses the theoretical and practical aspects of the formation of the strategy of financial recovery of enterprises in modern economic conditions.*

***Key words:** enterprise, strategy, financial recovery, financial condition.*

В условиях финансовой и политической нестабильности работа предприятий нередко сопровождается разнообразными кризисными ситуациями, результатом которых может стать финансовая несостоятельность или банкротство. Несмотря на положительные изменения в экономике в последние годы, вследствие военных действий многие предприятия находятся в кризисном состоянии. С целью решения проблем финансовой стабилизации и дальнейшего развития предприятий необходимо выявить и преодолеть причины возникновения кризисных явлений. Именно поэтому актуальными становятся проблемы проведения финансового оздоровления с целью выведения предприятий из финансового кризиса. Своевременное применение санационных мероприятий способствует стабилизации экономической ситуации в государстве в целом, поскольку банкротство предприятий основных звеньев экономики наносит значительные убытки не только их владельцам и кредиторам,

но и государству, становясь причиной уменьшения налоговых поступлений в бюджет и рост безработицы.

С усилением экономической, политической, социальной нестабильности наблюдается рост интереса со стороны учёных и практиков к теоретическому обоснованию возможных путей преодоления кризисных явлений на предприятиях и их применения, в том числе мероприятий по финансовому оздоровлению деятельности.

Особого внимания заслуживают подходы к механизму оздоровления предприятий, исследованные учёными И.А. Бланком, Е.В. Винниковой, А.Р. Журавской, В.Л. Поповым и др. Однако остаются недостаточно обоснованными ряд вопросов, связанных с толкованием сущности финансового оздоровления предприятия, выделение его форм и видов, определение его содержания, экономической эффективности и целесообразности осуществления.

Целью статьи является анализ и обобщение теоретических и практических подходов к определению мер, форм и методов финансового оздоровления предприятия, а также целесообразности его осуществления в современных условиях.

Процедура финансового оздоровления относится к числу важнейших средств антикризисного управления. Понятие финансового оздоровления предприятия, которое приводится в нормативных документах, отражает процессуальные особенности процедуры банкротства и содержит, на наш взгляд, узкое толкование «финансового оздоровления», которое сводит его только к восстановлению платёжеспособности и погашению задолженности перед кредиторами на очень жёстких условиях, хотя обычно под этим термином понимается более широкий круг вопросов – улучшение финансово-экономических показателей, увеличение стоимости предприятия, его капитализации и т.д.

Залогом выживания и стабильности предприятий в любых экономических условиях является обеспечение их эффективной деятельности и финансовой устойчивости. Эффективное управление финансовой устойчивостью предприятия, прежде всего, вызывает необходимость дальнейшего развития теоретических представлений и методологического инструментария для оценки финансовых закономерностей его развития в рыночной среде. Базовой категорией этих представлений является широкое понимание явления «финансового оздоровления».

Все управленческие решения в области формирования и использования финансовых ресурсов и организации денежного оборота предприятия тесно связаны между собой и имеют прямое или косвенное воздействие на результаты его финансовой деятельности.

Эффективное управление финансами предприятия формирует необходимый ресурсный потенциал высоких темпов операционной деятельности предприятия, обеспечивает постоянный рост собственного капитала, повышает его конкурентную позицию на товарном и финансовом рынках, обеспечивает стабильное экономическое развитие в стратегической перспективе. Тем же целям служит и одно из основных системных задач финансового менеджмента – обеспечение постоянного финансового равновесия предприятия в процессе развития. Такое равновесие характеризуется высоким уровнем его финансовой устойчивости и платёжеспособности на всех этапах развития и обеспечивается формированием оптимальной структуры капитала и активов, эффективными пропорциями в объёмах формирования финансовых ресурсов за счёт различных источников, достаточным уровнем самофинансирования инвестиционных потребностей.

Следует иметь в виду, что финансовое оздоровление предприятия является общим оздоровлением предприятия на основе использования финансового инструментария, а оздоровление финансов – процедура приведения финансов в нормативное состояние. При этом, финансовое оздоровление можно рассматривать в широком и узком смысле [2, с. 262].

В первом случае финансовое оздоровление характеризуется стабилизацией финансового состояния предприятия, вызванного структурными элементами кризисных явлений на основе применения финансовых управленческих техник и технологий путём изменения его финансовой политики.

Во втором случае, финансовое оздоровление – это политика и комплекс мер, направленных не только на устранение непосредственных причин возникновения кризиса на той или иной стадии жизненного цикла предприятия, а и на нейтрализацию факторов, которые ухудшают финансово-экономическое и хозяйственное состояние предприятия, то есть предусматривает как санацию, так и совокупные процедуры финансового менеджмента как системные меры формирования ресурсного потенциала и обеспечения постоянного финансового равновесия предприятия.

Финансовое оздоровление и в узком, и в широком смысле предполагает, прежде всего, нейтрализацию негативных последствий, достижения финансового равновесия, которое может различаться по своим характеристикам и свойствами как краткосрочное и долгосрочное.

Сейчас многие предприятия, осуществляя хозяйственную деятельность, оказываются в сложном финансовом положении,

преодоление которого требует не только мобилизации всех внутренних ресурсов предприятия, но и поиска внешних источников финансирования.

Стратегия в антикризисном управлении – это своего рода гарантия стабильного развития предприятия. Конечно, нельзя говорить о том, что просто наличие стратегии позволяет полностью избежать кризисных ситуаций. Она лишь позволяет снизить процент их возникновения, а в случае наступления кризисных ситуаций – обеспечить их скорейшее и безболезненное преодоление.

Стратегию финансового оздоровления предприятия, то есть санацию, мы рассматриваем как комплекс реорганизационных мероприятий по восстановлению платёжеспособности предприятия, предупреждению банкротства или повышения конкурентоспособности. Она нацелена на сохранение предприятия путём разработки и реализации комплексной программы его оздоровления и развития, и содержит систему ревизионных мероприятий, направленных на выявление и устранение неэффективных структурных элементов и зон, поиск и использование скрытых резервов и дополнительных стимулов.

Таким образом, стратегический подход к финансовому оздоровлению предусматривает разработку и реализацию комплекса взаимосвязанных задач, их достижения, в направлениях, обеспечивающих достижение оптимального использования финансового потенциала предприятия. Эффективность финансового оздоровления предприятия в целом во многом зависит от умения руководства разработать такую стратегию развития бизнеса, которая позволила бы достичь желаемых результатов, не подвергая деятельность предприятия дополнительным рискам.

Список использованной литературы

1. Винникова Е.В. Разработка модели взаимосвязи видов финансовых кризисов организации, процедур и концепций финансового оздоровления и антикризисного управления / Е.В. Винникова // Учёные записки Российского государственного социального университета, 2016. – №8. – С. 258 – 262.

2. Журавська А.Р. Теоретичні основи фінансового оздоровлення сільськогосподарських підприємств / А.Р. Журавська // Вісник ЖНАЕУ, 2014. – №1-2 (43). – Т. 2. – С. 176 – 186.

3. Карпунь І.Н. Антикризові заходи на підприємстві: управління, стратегія, цілі та завдання: [монографія] / І.Н. Карпунь. – Львів: «Магнолія-2006», 2008. – 440 с.

4. Канкиа Н.О. Процесс разработки стратегии финансового оздоровления предприятия / Н.О. Канкиа // Стратегии бизнеса, 2014. – №2. – С. 56 – 59.

5. Попов В.Л. Стратегия оздоровления предприятия: учебн. пособие / В.Л. Попов. – Пермь: ПГТУ, 2016. – 117 с.

6. Стром А.А. Антикризисное управление неплатёжеспособным предприятием до введения процедур банкротства / А.А. Стром // Интеллект. Инновации. Инвестиции, 2016. – №1. – С. 21 – 26.

УДК 336.7

Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
Андреева Мария Сергеевна,
студент

СВЯЗЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОРМАТИВОВ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМОЙ CAMELS

***Аннотация:** рассмотрена рейтинговая система CAMELS, используемая российскими надзорными органами для оценки и управления банковскими рисками. Показана связь между сферой использования нормативов банковской деятельности и рейтинговой системой CAMELS.*

***Ключевые слова:** экономические нормативы, оценка рисков, рейтинговая система CAMELS.*

***Annotation:** considered the rating system CAMELS, used by Russian supervisory authorities to assess and manage banking risks. The relationship between the sphere of use of banking standards and the CAMEL rating system is shown.*

***Key words:** economic standards, risk assessment, CAMELS rating system.*

Центральный банк Российской Федерации (Банк России) устанавливает нормативы, которые обязана выполнять каждая кредитная организация в стране. В случае несоблюдения нормативов регулятор может взыскать с кредитной организации штраф, ввести запрет на осуществление ею некоторых банковских операций, а в некоторых случаях даже отозвать у банка лицензию.

Экономические нормативы деятельности банков – обязательные показатели, которые устанавливает Центральный Банк РФ для всех коммерческих банков с целью регулирования банковской деятельности на основе дистанционного надзора для осуществления мониторинга деятельности отдельных банков и банковской системы в целом. Согласно Инструкции Банка России №139 «Об обязательных нормативах банков» к таким нормативам относятся: нормативы капитала, ликвидности, кредитного риска. Обязательные нормативы банков рассчитываются на основании принципов достоверности и объективности, осмотрительности, преобладания экономической сущности над формой и других международно признанных принципов, позволяющих качественно оценить операции и отразить их в отчётах [1].

Система CAMELS – официально признанная американская рейтинговая система оценки банковской деятельности, которую широко используют надзорные органы многих стран мира.

Система CAMELS является балльной и основывается на сочетании бухгалтерского и экспертного подходов. Надзор за банками, основанный на оценках рисков по этой рейтинговой системе, заключается в определении общего состояния банка на основании единых критериев, охватывающих все направления его деятельности.

Целью оценки банков по рейтинговой системе CAMELS является определение их финансового состояния, качества операций и менеджмента, выявление недостатков, которые могут привести к банкротству банка и требуют усиленного контроля со стороны органов банковского надзора, а также принятия соответствующих мер по исправлению недостатков и стабилизации финансового состояния банка.

Основой рейтинговой системы CAMELS является оценка рисков и определение рейтинговых оценок по следующим основным компонентам:

1. «С» (Capital Adequacy) – достаточность капитала – оценка размера капитала банка с точки зрения его достаточности для защиты интересов вкладчиков и поддержания платёжеспособности.

2. «А» (Asset Quality) – качество активов – способность обеспечить возврат активов, влияние проблемных кредитов на общее финансовое состояние банка.

3. «М» (Management) – менеджмент – оценка методов управления банком.

4. «E» (Earnings) – поступления – достаточность доходов банка для перспективного развития и роста.

5. «L» (Liquidity) – ликвидность – способность банка обеспечить своевременное и полное выполнение своих обязательств.

6. «S» (Sensitivity to Risk) – чувствительность к рыночному риску.

После проведения анализа по пятибалльной шкале для каждого банка определяется цифровой рейтинг по всем шести компонентам системы CAMELS. Оценка «1» является самой высокой, а оценка «5», соответственно, самой низкой. Такой подход даёт возможность определить влияние значительного количества факторов, по которым оценивается финансовое состояние, качество управления и качество операций каждого банка. Если комплексная оценка банка «1» или «2», то можно сделать вывод, что он является надёжным и стабильным по всем показателям и способен функционировать во время большинства экономических спадов. Если комплексная оценка банка «3», значит он имеет существенные недостатки, в случае не исправления которых, у банка появятся значительные проблемы, связанные с платёжеспособностью и ликвидностью. В такой ситуации Центральный Банк РФ предоставляет чёткие указания руководству банка по преодолению существующих проблем. Также комплексная оценка банка может составлять «4» или «5». В этом случае общая платёжеспособность банка под угрозой и требует немедленного вмешательства как акционеров, так и государства [2].

Несмотря на то, что сфера использования нормативов (лимитов) банковской деятельности (ориентация на регулирование банковской деятельности) и рейтинговой оценки (установление рейтинга) не совпадают, между ними существует связь, поскольку вполне понятно, что банки стремятся соблюдать нормативы и занимать первые позиции в рейтинге (таблица 1).

Таблица 1 – Связь нормативов ЦБ РФ с рейтинговой сист. CAMELS

Нормативы Центрального банка Российской Федерации	Составляющие рейтинговой системы CAMELS
1. Нормативы капитала	
Н1 – норматив достаточности собственных средств (капитала) банка (300 млн рос. руб.).	«С» – достаточность капитала
2. Нормативы ликвидности	
Н2 – мгновенная ликвидность (минимум 20%);	«А» качество активов, «L» – ликвидность
Н3 – текущая ликвидность (мин. 50%);	«А» качество активов, «L» – ликвидность
Н4 – долгосрочная ликвидность (максимум 120%)	«А» качество активов, «L» – ликвидность
3. Нормативы кредитного риска	
Н6 – максимальный размер риска на одного заёмщика или группу связанных заёмщиков (максимум 25%);	«С» – достаточность капитала, «S» – чувствительность к рыночному риску
Н7 – максимальный размер крупных кредитных рисков (максимум 800%);	«С» – достаточность капитала, «S» – чувствительность к рыночному риску
Н9.1 – максимальный размер кредитных рисков, банковских гарантий и поручительств, предоставленных акционерам (максимум 50%);	«С» – достаточность капитала
Н10.1 – совокупная величина риска по инсайдерам банка (максимум 3%).	«С» – достаточность капитала
4. Нормативы инвестирования	
Н12 – использование собственных средств (капитала) банка для приобретения акций (долей) других юридических лиц – (максимум 25%).	«С» – достаточность капитала, «А» – качество активов
Нет данных	«Е» – поступление
Нет данных	«М» – менеджмент
5. Лимиты открытой валютной позиции	
Нет данных	«S» – чувствительность к рыночному риску

По результатам требований к финансовым учреждениям согласно данных в приведённой выше таблице можно сделать следующий вывод, что связь между нормативами Центрального банка Российской Федерации и составляющими рейтинговой системы CAMELS присутствует, но не является абсолютной. В частности, можно заметить, что в нормативной системе Центрального банка РФ отсутствуют чётко выраженные требования по таким составляющим системы CAMELS, как: «Е» (Earnings) и «М» (Management).

При этом, связь между компонентом «Е» (Earnings) и нормативами Центрального банка РФ в определённой мере имеет место, поскольку прибыль является источником увеличения капитала. Банк должен иметь достаточный объём поступлений (доходов), чтобы обеспечить своё развитие. Иными словами, он должен направлять достаточный объём прибыли на поддержание или увеличение своего капитала.

Аналогично и относительно компонента «М» (Management), определённая связь также присутствует и заключается в том, что качество менеджмента определяет качество деятельности всего банка. Так, менеджмент в системе CAMELS оценивается как качество управления банком, поскольку отражается как в уровне ликвидности и прибыльности банка, так и в состоянии его активов, достаточности капитала.

Таким образом, можно сделать вывод, что нормативные требования Центрального банка Российской Федерации и составляющие требования рейтинговой системы CAMELS, не имеют принципиальных отличий и в определённой мере являются равноценными.

Список использованной литературы

1. Инструкция Банка России от 3 декабря 2012 г. №139-И «Об обязательных нормативах банков» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70286876/>

2. Таджеддинова А.Э. Система рейтинговой оценки CAMELS в условиях российского банковского сектора [Электронный ресурс] / А.Э. Таджеддинова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-reytingovoy-otsenki-camels-v-usloviyah-rossiyskogo-bankovskogo-sektora>

3. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

УДК 351/354

Беседина Ольга Игоревна,
Божченко Наталья Александровна,
магистранты,
научный руководитель: Волошинова Наталья Александровна,
старший преподаватель кафедры государственного управления,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

К ВОПРОСУ О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные принципы, задачи и проблемы аттестации государственных гражданских служащих, которые являются базисом для повышения эффективности деятельности государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики, а также ответственности за выполнение должностных обязанностей, в государственных органах исполнительной власти Республики.*

***Ключевые слова:** аттестация, квалификационный уровень, служебная деятельность, оценка.*

***Annotation:** this article describes the basic principles, objectives and problems of certification of civil servants in order to improve the efficiency of the activities of civil servants of the Luhansk People's Republic, as well as responsibility for the performance of official duties, the state executive bodies of the Republic.*

***Key words:** certification, performance, qualification level, evaluation.*

Среди составляющих работы с персоналом – набор и распределение работников, формирование резерва для замещения должностей работников ключевых направлений деятельности предприятия, учреждения, организации (далее – организация), обучение персонала – главное место занимает оценка профессиональных, организаторских и деловых качеств, выявление их возможностей выполнять задания и функции по доверенным участкам работы в соответствии с должностными обязанностями.

На практике самым распространённым видом оценки является периодическая аттестация, в процессе которой решаются главные вопросы: соответствие или несоответствие того или иного работника замещаемой должности.

Аттестация в организациях, независимо от их форм собственности и подчинённости, проводится в пределах норм законодательства на основании соответствующих положений.

Так, аттестация государственных служащих Луганской Народной Республики проводится на основании статьи 45 Закона Луганской Народной Республики от 03.07.2015 №28-П «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» (далее – Закон №28-П, законодательство) и Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики, утверждённого Указом Главы Луганской Народной Республики от 08.02.2016 №72/01/02/16 (далее – Положение).

Периодическое проведение аттестации обеспечивает объективную оценку результатов деятельности работников по выполнению закреплённых за ними обязанностей и установления (с учётом квалификации, деловых качеств и личностных качеств) их соответствию занимаемым должностям. Способствует выявлению перспективных, энергичных, творчески мыслящих и инициативных работников для включения в кадровый резерв. На основании результатов аттестации разрабатываются предложения по усовершенствованию работы с кадрами, повышению эффективности работы как отдельных исполнителей, так и целых коллективов организации в целом.

Работа, связанная с проведением аттестации, даёт возможность глубже изучить кадры, улучшить организацию их работы, размещение и использование, укомплектованности участка производства квалифицированными специалистами.

Действенность аттестации главным образом зависит от того, насколько тщательно продуманы и чётко обозначены требования, которые связаны с исполнением отдельных этапов её подготовки и проведения, оформления необходимой документации. Очень важным моментом является обеспечение условий для воплощения рекомендаций аттестационной комиссии.

В настоящее время аттестация в Республике представляет собой обязанность гражданских служащих определённых категорий проходить периодическую оценку профессиональной служебной деятельности и квалификационного уровня, организуемую государственным органом Луганской Народной Республики

(далее – государственный орган). Данное мероприятие организовывается и осуществляется аттестационной комиссией в соответствии с установленным порядком, с целью определения соответствия гражданского служащего замещаемой им должности гражданской службы.

Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года.

Можно выделить следующие главные принципы аттестации гражданских служащих, а именно:

- объективность – беспристрастное отношение к аттестуемому гражданскому служащему и его профессиональной деятельности в государственном органе;

- единообразие – единый подход к общей оценке деятельности гражданского служащего и оценочным показателям, результатом которых является констатация фактов соответствия или несоответствия замещаемой должности;

- регулярность – периодически в установленные сроки организуемая процедура аттестации гражданских служащих;

- прозрачность – открытая процедура проведения аттестации.

Выделим основные задачи аттестации гражданских служащих:

- определение соответствия гражданского служащего замещаемой должности;

- формирование качественного и действенного кадрового состава государственного органа;

- выявление перспективы использования потенциальных способностей и возможностей гражданского служащего;

- стимулирование роста профессионального уровня гражданского служащего;

- определение направлений повышения профессионального уровня гражданского служащего;

- внесение предложений о перемещении кадров государственного органа, о переводе на иную должность.

При проведении аттестации обязательно учитываются образование, профессиональные знания гражданского служащего, результаты исполнения его должностного регламента, а также опыт работы в данной сфере.

Особое внимание следует уделять соблюдению выполнения требований к служебному поведению гражданским служащим, отсутствие нарушений запретов, установленных законодательством Луганской Народной Республики о государственной службе. Также, можно учитывать организаторские способности лица, подлежащего аттестации и умение работать в команде.

Кроме этого, важным моментом в оценке профессионального уровня гражданского служащего является анализ специфики служебной деятельности и сведений, содержащихся в годовых отчётах гражданского служащего. Поэтому целесообразно проводить аттестацию в отношении лиц, находящихся на замещаемой должности гражданской службы и выполняющих должностные обязанности по ней не менее 1 года. Но всё же, окончательное решение относительно минимального периода работы по замещаемой должности для проведения аттестации принимается руководителем организации. При этом необходимо наличие не менее 3 лет государственной службы Луганской Народной Республики.

Мотивированный отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период представляется в комиссию не позднее, чем за две недели до начала аттестации. Отзыв подписывается непосредственным руководителем аттестуемого гражданского служащего. В случае отсутствия непосредственного руководителя его полномочия осуществляет вышестоящий руководитель или лицо, на которое возложены полномочия по исполнению обязанностей непосредственного руководителя.

Представляемый на гражданского служащего отзыв должен содержать объективные сведения об исполнении им должностных обязанностей, мотивированную оценку профессиональных, личных качеств и результатов профессиональной служебной деятельности аттестуемого. В отзыве целесообразно отразить также своевременность выполнения заданий и поручений, относящихся к должностным обязанностям аттестуемого, качество и сложность работы, степень самостоятельности при её выполнении, инициативность, соблюдение служебной дисциплины, Кодекса поведения гражданского служащего.

В течение одного месяца после проведения аттестации по её результатам издаётся правовой акт государственного органа.

В действующем законодательстве указано, что принятое решение – соответствует замещаемой должности, не включается в данный правовой акт.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что аттестация гражданских служащих, в настоящее время является основным инструментом проверки соответствия гражданского служащего замещаемой должности государственной гражданской службы Республики. Безусловно этот процесс влияет на улучшение качественного состава персонала, его эффективное использование, повышение профессиональной компетентности, повышение

квалификации, усиление организованности и ответственности работников.

Однако в настоящее время в Республике правовой институт аттестации государственных гражданских служащих только формируется и соответственно имеются проблемы, поэтому он требует дальнейших усовершенствований.

В частности, хотелось бы рекомендовать, на уровне законодательства урегулировать перечень должностей, подлежащих аттестации, а именно включить для аттестации должности гражданской службы категорий «Руководители» и «Помощники (Советники)», с которыми заключён как срочный служебный контракт, так и бессрочный служебный контракт. Так как эти работники выполняют существенные задачи и имеют большой круг должностных обязанностей, которые также требуют независимой оценки путём аттестации.

Также, считаем, что возможно внести в действующее законодательство изменения о том, чтобы решение о соответствии государственного служащего замещаемой должности все-таки закреплялось правовым актом и имело юридическую ценность.

Вместе с этим, далее можно возложить на руководителей структурных подразделений организации разъяснительную работу со своими подчинёнными о целях и порядке проведения аттестации. Что тем самым снимет нагрузку со структурных подразделений по вопросам государственной службы и кадров государственного органа и даст возможность качественно подготовиться к аттестации государственных гражданских служащих и провести её в установленные сроки.

Список использованной литературы

1. Закон Луганской Народной Республики от 03.07.2015 №28-П «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» (с изменениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrudlnr.su/akti/148-o-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhbe-luganskoy-narodnoy-respubliki.html> (последний отклик 14.02.2019).

2. Указ Главы Луганской Народной Республики от 08.02.2016 №72/01/02/16 «Об утверждении Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики». Режим доступа: <https://mintrudlnr.su/akti/ukaz/534-ob-utverzhdanii-polozheniya-o-provedenii-attestacii-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-luganskoy-narodnoy-respubliki.html> (последний отклик 14.02.2019).

3. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: учебник / И.А. Василенко. – М.: Юрайт, 2015. – 494 с.
4. Стариков Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учебник / Ю.Н. Стариков. – М.: Норма, 2015. – 422 с.
5. Овсянко Д.М. Административное право: учебн. пособие / Д.М. Овсянко. – М.: Законодательство, 2013. – 412 с.
6. Охотский Е.В. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров / Е.В. Охотский. – М.: Юрайт, 2015. – 556 с.

УДК 330.34

Вавулин Леонид Сергеевич,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

***Аннотация:** развитие инновационной деятельности во многих развитых странах основывается на эффективном сочетании правительственных, административных и экономических мер поддержки инновационной деятельности. Обеспечение конкурентного устойчивого инновационного развития предприятий вызывает необходимость разработки правового регулирования инновационной деятельности, формирования мотивационного механизма активизации инновационной деятельности предприятий. Формирование и реализация мотивационного механизма активизации инновационной деятельности позволит предприятиям повысить объёмы инвестиционных вложений в инновации, повысить эффективность производственной деятельности, внедрить новейшие технологии в производство.*

***Ключевые слова:** инновации, формирование, государственные стимулы, мотивация, предприятие, стимулирование инноваций, инновационная политика.*

***Annotation:** the development of innovation in many developed countries is based on an effective combination of government, administrative and economic measures to support innovation. Ensuring competitive sustainable innovative development of enterprises requires the development of legal regulation of innovative activity, the formation of a motivational mechanism to enhance innovative activity of enterprises.*

The formation and implementation of a motivational mechanism for the activation of innovative activity will allow enterprises to increase the volume of investment in innovation, improve the efficiency of production activities, introduce the latest technologies in production.

Key words: *innovations, formation, state incentives, motivation, enterprise, stimulation of innovations, innovation policy.*

В статье предпринята попытка рассмотреть процесс создания и внедрения инновационной политики в организации Луганской Народной Республики. Внедрение инновационной политики в Республике будет стимулировать применение инновационной деятельности, будет способствовать притягиванию личных и иностранных инвестиций в производство высокотехнологичных продуктов и товаров, поможет организациям Республики продвинуться вперёд.

Среди учёных, работающих в этом направлении, можно выделить В.П. Васильева, Л.П. Гончаренко, В.А. Антонец, С.П. Кирильчук. В.П. Васильева, Л.П. Гончаренко и В.А. Антонец изучили процесс развития инновационной политики на примере регионов, а С.П. Кирильчук и его коллеги рассматривают возможности инновационного развития на корпоративном уровне.

По данным Закона Луганской Народной Республики от 05.05.2018 г. №226-П «О науке и государственной научно-технической политике»: инновационная деятельность – деятельность (в том числе научно-техническая, организационная, финансовая и коммерческая), направленная на процесс реализации инновационных проектов, а также реализация инновационной инфраструктуры и сохранение её деятельности [1].

Инновационная политика напрямую связана со стратегией организации, представляет её цели и задачи, даёт возможность определить главные задачи инновационной деятельности организации, сформулировать определённые пути для определённых инновационных мероприятий, выявить основные инновационные программы и основы развития предпринимательства, выявить основы инновационной деятельности организации.

Главная задача инновационной политики – формирование целей и идей для обеспечения эффективной инновационной деятельности, которая будет обеспечивать увеличение конкурентоспособности организации в долгосрочной перспективе.

Основные действия процесса внедрения инновационной политики:

- распределение основных видов инновационной деятельности организации;
- анализ инновационного уровня организации;
- мотивационная деятельность организации;
- организация взаимосвязи всех процессов в инновационной организации; – анализ возможных рисков с учётом анализа внешних и внутренних угроз.

Изучение исследуемой литературы позволяет выявить особые характеристики инновационной политики организации, раскрыть её содержание, а именно:

- инновационная политика – основа развития национальной экономики;
- изучение целей и задач, которые связаны со стратегией компании;
- подтверждение положительных сторон инновационной деятельности организации;
- нахождение каналов продаж через проведение маркетинговых исследований и инновационных продуктов;
- адаптация компании к колебаниям показателей внешней среды в инновационном процессе.

Выделяют такие черты инновационной политики компании на тактическом и оперативном уровнях:

- обеспечение баланса между деятельностью предприятия и его совершенствованием;
- нацеленность на контроль и помощь в развитии инноваций;
- содержание определённого набора инновационных предложений по определённым направлениям (организация, производство, экономика, технология);
- содержание механизмов содействия определённых инновационных программ и целей организации;
- основа эффективного перераспределения и использования ресурсов организации.

В процессе применения инновационных нововведений в организации решается вопрос инновационного участия, учитывается влияние множества факторов внешней и внутренней среды, а инновационное направление определяется избранной инновационной моделью, а также за счёт использования инновационных моделей.

Инновационное направление организации основано на допущении того, что рациональное поведение организации определяется в максимальном эффекте его работы. В то же время,

современные аргументы основ инновационного направления организации также направлены на исследование:

- состояния внутренней и внешней среды организации, которое влияет на совершенствование его инновационной деятельности;
- системы мотивационных действий инновационной деятельности организации на всех этапах становления;
- улучшение прогнозных данных, которые связаны с выбором стратегических моделей инновационного развития организаций.

Эффективность формирования и внедрения инновационной политики в организации определено некоторыми особенностями, а именно:

- процент интенсивности создания внутренних запасов;
- количество сбережений, которые направлены на инновационную трансформацию;
- динамика полученных процентов, то есть сумма наличных инновационных ресурсов;
- внедрение инновационных проектов, путём более высоких ставок окупаемости;
- колебание курсов инфляции;
- периодичность предпринимательской деятельности;
- процент устранения рисков при трансформации инноваций;
- национально-инновационный климат, который понимается как совокупность правовых, социальных, экономических и других условий для инноваций в конкретной стране или регионе.

Процесс внедрения инновационной политики в организации может выражаться в виде постепенных этапов. Рассмотрим результаты исследования.

Л.П. Гончаренко детально рассказал о процессе создания инновационной политики и выделил значительные этапы, которые связаны [3]:

- с оценкой инноваций на предыдущем этапе, а также сформулировал цели и задачи на новый период;
- изучением инновационного потенциала организации;
- разработкой инновационной стратегии, которая включает в себя несколько инновационных мероприятий;
- контроль реализации уже разработанной стратегии.

С.П. Кирильчук определяет этапы внедрения сбалансированной инновационной политики для бизнеса. Он в своей работе выделил этапы анализа внешней и внутренней среды и отметил необходимость определения основных проблем в плоскости инноваций и потенциальных решений. Поскольку компания является развёрнутой

системой, на создание инновационной политики оказывают влияние внешние (потребители, конкуренты, поставщики и т.д.) и внутренние (персонал, ресурсы, предприятие, структура и т.д.) факторы [5].

В.А. Антонец обращает внимание на то, что во время исследования внешней среды необходимо также изучить потребности организации в продукции, определить рыночные возможности и перспективы его развития, изучить важные ресурсы рынка, в том числе, предложить новые возможности для развития рынка.

После определения методики, нужно сформулировать цели инновационной политики. Определение цели состоит в том, чтобы разработать основу для современной инновационной стратегии, в которой выбрана заключительная стратегия. Этот этап связан со стратегическим планированием.

Раздел бизнес-планирования включает в себя создание плана действий по внедрению инновационной деятельности. На этом этапе должное внимание нужно уделять инновациям персонала, оценке эффективности инноваций и привязанных к ним рискам.

Рычаги создания и последующего развития инновационной деятельности в организации обязаны быть сосредоточены на непрерывное совершенствование, создание и эффективное применение инновационной продукции, а для создания модели такого рычага нужно, в первую очередь конкретно определить концептуальные устройства, понять существенность явлений и процессов, которые лежат в истоке той или иной концепции.

Создание рычага активизации инновационной деятельности организации содержит комплекс научно-методических и практических способов решения проблем, которые связаны с развитием инноваций в организации, при этом нужно определить совокупность мотивов, которые направлены на создание различных типов инновационной деятельности.

В целом, инновационную политику организации следует изучать как непрерывный процесс, который выражается в виде набора связанных между собой элементов, взаимно усиливающих друг друга, и в целом которые дают характеристику рычагу мотивации инноваций.

Рычаг активизации инновационной деятельности организации состоит из таких основных элементов:

- активизация создания инновационной стратегии в объёме общей стратегии стабильного развития организации;
- мотивация организации к выбору видов и рычагов инновационного развития;

– стимулирование внутренних и внешних инновационных ресурсов;

– побуждения, которые направлены на уменьшение рисков инновационных проектов [4].

Необходимость создания инновационной политики организации заключается в том, что инвестиции в инновации являются весомым средством обеспечения условий для восстановления после экономического кризиса, проведения структурных изменений в производстве, реструктуризации технологических организаций, формирования новых организаций, внедрения новых технологий.

В процессе создания инновационной политики организации следует учитывать взаимосвязь ключевых факторов, процент влияния которых оценивается на основе системного показателя, который характеризует затраты, влияние и эффективность использования затрат организации, которые определяют объём роста, а также определяющего, насколько эффективно и результативно работает организация.

Создание инновационной политики организации основано на применении таких принципов:

– направленность на стабильное инновационное развитие;

– сосредоточение внимания на эффективности, уровень которой позволяет размышлять о проценте стремления к назначенной цели;

– нормализация применения инвестиционных ресурсов за счёт уменьшения их формирования и стоимости использования;

– множество вариантов, проявившихся в проектировке похожих вариантов инновационных проектов и выбор наиболее эффективных;

– непрерывный процесс инвестиций в инновации для быстрого приспособления к меняющейся бизнес-среде и увеличения стоимости бизнеса.

Проведя исследования, мы выяснили, что внедрение инновационной политики предприятия не может быть без эффективной инновационной политики Республики в этом направлении. При переходе к инновационной модели экономического развития, Республика представлена непосредственно основным звеном, которое создаёт базовые условия для внедрения инноваций.

Согласно определению, данному В.П. Васильевой, термин «государственное регулирование (стимулирование) инновационной деятельности» следует понимать как совокупность экономических, административных, правовых форм и методов, используемых государством для воздействия на объект регулирования [2].

Поддержка Республики в процессе внедрения инноваций должна обеспечиваться совмещением многих методов и инструментов прямой и косвенной поддержки.

Существует два главных метода активизации инновационной политики предприятия: прямой и косвенный. Методы прямой активизации дают непосредственно толчок к развитию инноваций. Косвенные методы стимулируют инновации через использование налоговых льгот [2].

На основании проведённого научного исследования, можно прийти к выводу о том, что в настоящее время для увеличения своей конкурентоспособности, организации должны активно заниматься инновационной деятельностью. Поэтапные мероприятия по нормативно-правовому регулированию инновационной деятельности в Луганской Народной Республике, стимулирует организации на внедрение новаций. Для внедрения новаций, в первую очередь, в организациях должна быть разработана эффективная инновационная политика, которая позволит в соответствии с целями и задачами организации системно осуществлять инновационную деятельность.

Список использованной литературы

1. Антоненц В.А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для СПО / В.А. Антоненц [и др.]; под ред. В.А. Антонца, Б.И. Бедного. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 303 с.

2. Васильев В.П. Государственное регулирование экономики: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / В.П. Васильев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 164 с.

3. Гончаренко Л.П. Инновационная политика: учебник для бакалавриата и магистратуры / Л.П. Гончаренко [и др.]; под ред. Л.П. Гончаренко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 502 с.

4. Закон Луганской Народной Республики от 05.05.2018 №226-П «О науке и государственной научно-технической политике», <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/6202>

5. Кирильчук С.П. Экономика предприятия: учебник для академического бакалавриата / С.П. Кирильчук [и др.]; под общ. ред. С.П. Кирильчук. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 417 с.

Гиманова Наталия Николаевна,
ассистент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются проблемы развития организаций, подходы к понятию мотивация персонала. Определена роль корпоративной культуры как современного механизма развития потенциала организации.*

***Ключевые слова:** развитие, мотивация, корпоративная культура.*

***Annotation:** the article discusses the problems of the development of organizations through approaches to the concept of staff motivation. The role of corporate culture, as a modern mechanism for the development of the potential of the organization, is defined.*

***Key words:** development, motivation, corporate culture.*

Интенсивно развивающаяся современная экономика способствует тому, что организации подвергаясь воздействию со стороны внешней среды, вынуждены постоянно эволюционировать, приспосабливаясь к новым условиям. В связи с чем, современная организация должна обладать способностью формировать и накапливать потенциал развития, который сможет обеспечить как своевременную и адекватную реакцию на негативные воздействия внешней среды, так и будет активно изменять её в требуемом направлении, а также сможет эффективно управлять и развивать внутренние элементы и подсистемы самой организации.

Считаем, что потенциал развития организации во многом обеспечивается благодаря корпоративной культуре, которая базируется на осознании работниками общности понимания в таких вопросах, как: зачем они стали членами организации; на чём строятся отношения между ними, какие принципы и методы используются в работе организации, что является мотивирующим фактором их деятельности. Всё перечисленное определяет наличие особенностей и

отличий между организациями, а также определяет успех организации в конкурентной борьбе.

Анализ публикаций по проблеме развития корпоративной культуры доказывает, что множество вопросов остаются без ответов. Такие авторы, как Джим Коллинз, Дэйв Логан, Ильгиз Валинуров и другие, акцентируют внимание на принципах корпоративного управления. Они изучают и анализируют принципы корпоративной культуры ведущих компаний. Эти исследования показывают, что все эффективные организации разрабатывают и декларируют принципы своей деятельности. Основные принципы некоторых компаний приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Принципы ведущих компаний, способствующих развитию корпоративной культуры

Компании	Принципы, способствующие развитию корпоративной культуры
Merck – фармацевтическая, химическая и биологическая компания	<ul style="list-style-type: none"> – корпоративная социальная ответственность; – безупречное совершенствование во всех аспектах компании; – инновации, основанные на науке; – честность и прямота; – прибыль от труда в пользу человечества;
Nordstorm – сеть универсальных магазинов для всей семьи	<ul style="list-style-type: none"> – сервис для клиента – прежде всего; – тяжёлая работа и индивидуальная производительность; – никогда не останавливаться на достигнутом; – безупречность репутации; – быть частью чего-то особенного;
Sony – японская транснациональная корпорация	<ul style="list-style-type: none"> – поднятие японской культуры и национального статуса; – быть новатором, не подражать другим, делать невозможное; – поощрение индивидуальных способностей и производительности;
Walt Disney – один из крупнейших финансовых конгломератов индустрии развлечений в мире	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие цинизма; – принятие и пропаганда благотворительных ценностей; – сосредоточенное внимание к каждой детали; – сохранение и контроль магии Disney.

Из таблицы 1 видно, что подходы к формированию принципов, способствующих развитию корпоративной культуры, существенно отличаются между собой.

Подавляющее большинство компаний на первое место ставят национальные идеи служения обществу, совершенствование профессиональных и личных навыков работников, успешную деятельность, ориентированную на максимальное удовлетворение человеческих интересов работников и уважения к ним. Вера в личность работника и отношение к ней рассматриваются как неотъемлемое условие успешной деятельности компании. Для японских компаний характерным является принцип преданности работников интересам компании.

Поэтому считаем, что соблюдение организацией принципов, обеспечивающих развитие корпоративной культуры, влияет на её устойчивое развитие, через эффективность принятия управленческих решений, а также через результативность реализации таких решений. Таким образом, исследование принципов корпоративного управления и практика деятельности организации, позволяют формировать принципы, способствующие развитию корпоративной культуры и развитию организации в целом.

Современная организация стремится с максимальным эффектом использовать потенциал своих работников, создавая им все условия для наиболее полной отдачи, в т.ч. и через обеспечение им возможности индивидуального развития. Для того, чтобы работники хотели отдавать все свои силы и знания для организации, необходимо особая внутренняя атмосфера, общая идея организации. А воплощается эта идея в корпоративной культуре. Её нельзя ни внедрить, ни занять, она должна быть сформирована и принята всеми работниками. Важной составляющей формирования корпоративной культуры является мотивация работников.

Мотивация является побуждением человека в направлении выполнения им определённой деятельности или отказом от её выполнения. Понятием шире «мотивации», является понятие «увлечение трудом», т.е. убеждение работника в целесообразности и содержательности его труда. Сильное «увлечение трудом» работников способствует сокращению текучести кадров и прогулов, но не имеет существенного влияния на эффективность труда. Именно мотивация является фактором, способствующим росту эффективности труда, но слишком высокая мотивация может приводить к негативным последствиям вследствие переутомления (японский «синдром кароши» (кароси), что обозначает внезапную смерть на рабочем месте, вызванную усталостью и переутомлением).

Мотивация – одна из важнейших функций управления. Под ней понимается процесс сознательного и целесообразного влияния на трудовое поведение людей. Мотивация работников способствует

формированию и достижению общественно значимых целей организации и поддержанию равновесия между экономическими целями и социальной ответственностью организации. Мотивация работников выполняет функцию коммуникации между руководством, владельцем организации и её работниками. Она касается создания и поддержания взаимного понимания между организацией и отдельными группами работников или внутри этих групп работников [2].

Система мотивации имеет две стороны. Одна сторона касается уровня, дифференциации структуры и динамики затрат на персонал, в частности заработной платы, создание системы стимулов к продуктивному труду. Вторая – связана со стилем управления, применяемым руководителями. Она проявляется в постепенном переходе управления организацией от авторитаризма, к демократическому стилю управления.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие работника отдавать организации все свои силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие работника определяется его потребностями. Другие учёные придерживаются мнения, что поведение работника является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Существует значительное количество теорий мотивации труда. Например, теория Дэвида Мак-Келланда делает акцент на потребностях высшего уровня: власти, успехе, причастности к происходящему. Люди, ориентированные на власть, проявляют себя как откровенные и энергичные индивидуумы, стремящиеся отстаивать собственную точку зрения, не боятся конфликтов и конфронтации. При определённых условиях из них вырастают руководители высокого уровня. Люди, у которых преобладает потребность в успехе, как правило, не склонны к риску, способны брать ответственность на себя. Таким людям организация должна предоставлять большую степень самостоятельности и возможность собственноручно доводить дело до конца.

Мотивация, основанная на потребности в причастности, характерна для людей, заинтересованных в развитии личных связей, налаживании дружеских отношений, оказании помощи друг другу. Таких работников стоит привлекать к работе, что даст им возможность широкого общения.

Теория ожиданий (К. Левин, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер и др.) основывается на том, что мотивированная деятельность является целенаправленной. Цель обычно связана с прямым или косвенным

удовлетворением какой-либо потребности. Интенсивность деятельности для достижения цели зависит частично от того, в какой мере личность чувствует себя награждённым за достижение цели. Стремление к получению вознаграждения или иной цели зависит от: ценности вознаграждения, её достижимости, т.е. реальности получения вознаграждения, «ценности ожиданий».

Таким образом, что работник ценит, зависит от индивидуальных его потребностей. Поэтому, для мотивации трудовой деятельности нужно, чтобы успехи в труде вознаграждались тем, что работник ценит, и вознаграждение должно быть связано с достижением цели так, чтобы он это мог заметить.

При этом, не всегда даже настойчивые усилия гарантируют достижение поставленной цели. На основе ранее полученного опыта формируется представление (ожидание) о том, насколько реальной является возможность достижения конкретной цели. В этом случае взвешиваются также все возможности и препятствия, которые могут возникать вследствие такой ситуации. Если ожидания высоки, то сила побудительного мотива возрастает. Ранее полученный успешный опыт также подкрепляет ожидание того, что соответствующий результат мог бы быть получен. Таким образом, опыт ранее достигнутого успеха усиливает мотивацию. Если же ожидания не осуществляются, препятствия к достижению цели порождают ощущение тщетности усилий. Чем выше для человека ценность не достигнутой цели, тем больше ощущение бесполезности. Ощущение бесполезности снижает мотивацию, а низкая мотивация уменьшает вклад работника в общий труд.

Учёный в сфере лидерства Дуглас Мак-Грегор, выделил два основных принципа влияния на поведение людей, сформулировал «Теорию X» и «Теорию Y».

«Теория X» – это авторитарный тип управления, ведущий к прямому регулированию и твёрдому контролю. Согласно этой теории, люди не любят работать, поэтому их следует принуждать, контролировать, направлять, угрожать наказанием, чтобы заставлять трудиться для достижения целей предприятия. Средний человек согласен, чтобы им руководили, он избегает ответственности.

«Теория Y» основана на демократических принципах делегирования полномочий, признании того, что мотивацию людей определяет сложная совокупность психологических потребностей и ожиданий. Демократический руководитель считает, что «внешний» контроль не главный и не единственное средство влияния, работник может осуществлять самоконтроль, стремится к ответственности, склонен к самообразованию, саморазвитию и изобретательности.

На основании проведённого научного исследования о корпоративной культуре как о механизме развития потенциала организации можно сделать вывод, что чёткие принципы мотивации устанавливают требования к работникам, формируют их поведение, определяют их функциональные обязанности и формы ответственности. В последнее время наблюдается определённая смена приоритетов в ценностях людей, такие из ценностей, как долг, дисциплина и повиновение теряют своё значение, при этом возрастает значение ценностей, связанных с самовыражением человека, что существенно повышает роль корпоративной культуры и её принципов, в развитии потенциала организации.

Таким образом, корпоративную культуру следует рассматривать как современный и эффективный механизм развития потенциала организации, который способен и должен обеспечивать стабильное её существование и развитие.

Список использованной литературы

1. Самарцева О. Сценарии изменения корпоративной культуры / О. Самарцева, Т. Фомина // Корпоративная культура, 2005. – №3. – С. 8 – 16.
2. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б.Б. Снيدرман [и др.]. – М.: Вершина, 2007. – с. 238.
3. Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

УДК 331.109

Гиренко Инна Сергеевна,
студент,

Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** статья посвящена обзору основных подходов к управлению персоналом. Проведённое исследование позволяет утверждать, что повышение эффективности функционирования организации является одной из наиболее важных проблем современной экономики. Результатом работы является вывод, что решение проблемы повышения эффективности функционирования*

организации, главным образом, должно обеспечиваться через усовершенствование подходов к управлению персоналом.

Ключевые слова: организация, персонал подходы к управлению, управление персоналом.

Annotation: the article is devoted to the review of the main approaches to personnel management. The study conducted suggests that increasing the efficiency of the organization is one of the most important problems of the modern economy. The result of the work is the conclusion that the solution to the problem of improving the efficiency of the organization, mainly, should be provided through the improvement of approaches to personnel management.

Key words: organization, personnel management approaches, personnel management.

В современных экономических условиях жёсткой конкуренции и перепроизводства, результативность работы организации во многом зависит от слаженности работы всего персонала и его управляемости. Поэтому вопрос об управляемости персонала, является одним из самых важных вопросов любой организации.

Управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию и формирование условий деятельности работников, их навыков, обеспечивающих максимальное использование трудового потенциала работников в интересах предприятия [1].

Управление персоналом представляет собой целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, которая ориентируется на установление соответствия между целями организации и возможностями сотрудников. Управление персоналом базируется на обобщённом представлении о месте человека в организации.

Одним из элементов управленческой деятельности является управление персоналом, определяющее место работника в организации. Само понятие «управление» неоднозначно. Его можно трактовать с точки зрения управления персоналом, управления человеческим ресурсом или просто человеком. Можно предположить, что различий между терминами нет, но для теории управления эти понятия принципиально разные.

Управление персоналом – деятельность, ориентированная на совокупность определённых правил и методов воздействия на процесс труда сотрудников с целью формирования у них навыков, необходимых для максимизации трудового потенциала [2].

Управление человеческими ресурсами предполагает

деятельность, направленную на единение основных трудовых компонентов: трудовой функции и межличностных отношений сотрудников. Такой подход базируется на рассмотрении работника как основного элемента организации, деятельность которого носит производственную и социальную направленность одновременно.

Управление работником предполагает создание для работника необходимых условий для его труда: выстраивание дружественных отношений в коллективе, оказание помощи в саморазвитии, что будет способствовать максимизации результативности труда работника.

Формирование управления персоналом как науки, начало формироваться более ста лет назад, в период, когда управление организацией и управление персоналом организации практически отождествлялись как единое понятие. Со временем место и значение человека в организации существенно изменились, что способствовало уточнению существующих и развитию новых концепций управления персоналом.

На сегодняшний день науке известно множество подходов к управлению персоналом организации. По мнению известного российского учёного в сфере менеджмента Л.И. Евенко, который прослеживает изменение представлений об управлении с течением времени, существует четыре концепции, развивающиеся в рамках трёх подходов управления: экономического, организационного и гуманистического [3].

Экономический подход стимулировал появление концепции, в рамках которой доминирующее положение занимает инструментальная, а не управленческая подготовка персонала. Этому подходу дали название концепции использования трудовых ресурсов. Организация в данном подходе рассматривается как механизм, функционирующий по определённому алгоритму, что, в свою очередь, обеспечивает стабильность и предсказуемость деятельности организации. Такой подход базируется на определённых принципах: обеспечение получения подчинённым приказа непосредственно от линейного руководителя; выстраивание вертикальной управленческой цепи: сверху вниз; налаживание системы контроля для эффективной коммуникации между руководством и сотрудниками: достижение максимального соответствия между полномочиями сотрудника и порученной ему работой; формирование эффективной системы стимулирования персонала посредством справедливого вознаграждения за работу.

В рамках органического подхода организация воспринималась как живая система, которая существует во внешней среде. Организация рассматривалась в двух аспектах: отождествление её

с личностью и с человеческим мозгом. Отождествление организации с личностью основывалось на утверждении, что организация, как и человек, проходит такие основные стадии жизненного цикла как рождение, взросление, старение и смерть. Был сформулирован тезис о том, что организация имеет потребности и мотивы своей деятельности, что присуще, в большинстве своём, человеку. Сравнение организации с человеческим мозгом дало возможность взглянуть на деятельность организации по аналогии с деятельностью человеческого мозга. Это сравнение позволило иначе посмотреть на управление персоналом организации, нежели в рамках экономического подхода, когда проводилась аналогия организации с механизмом. Таким образом, проанализировав данную концепцию, можно сделать вывод, что управленцы зачастую действуют в условиях ограниченной информированности о внешней среде, поэтому неспособны полноценно оценить результаты принятия того или иного решения.

На основании изложенного выше можно определить, что органический подход базируется на необходимости обращения должного внимания на внешней среде, в которой функционирует организация, с целью выявления и удовлетворения потребностей организации для её выживания.

Гуманистический подход является самым «молодым». Основополагающей идеей этого подхода является представление об организации как о культурном феномене, то есть эта концепция исходит из тезиса о том, что организационная культура организации определяет представление об организации. Сегодня теоретики уже не спорят о влиянии культурного контекста на управление персоналом, сегодня это уже очевидно. В рамках гуманистического подхода организационная культура является важным элементом, который позволяет сотрудникам моделировать своё поведение определённым образом в конкретной ситуации. Это исходит из того, что в каждой организации существуют свои как писанные, так и не писанные правила поведения, но на практике эти правила являются не ориентиром, а лишь средством.

Таким образом, можно сделать вывод, что гуманистический подход акцентируется на человеческой стороне организации, что и отличает этот подход от других.

Гуманистическая концепция обладает своей позитивной ролью, которая состоит в следующем:

1. Взгляд на организацию под ракурсом влияния на неё организационной культуры помогает управленцам сделать свою деятельность более эффективной.

2. Гуманистический подход помогает понять, с помощью каких символов и образов осуществляется деятельность сотрудников. Понимание этого позволяет влиять на организационную реальность посредством элементов организационной культуры. Все это помогает руководителям осуществлять действия, направленные не просто на мотивирование или координацию сотрудников, а на формирование, осуществление и развитие определённых смыслов и символов.

3. Гуманистический подход даёт понимание того, что организация способна не только приспосабливаться к существующей внешней среде, но и изменять её, исходя из того, какова миссия организации, т.е. разработка миссии или стратегии организации может привести к преобразованию существующей внешней среды.

На основании проведённого научного исследования можно сделать вывод, что продуктивное развитие организации основывается не только на изменении технологической, но и человеческой составляющей её деятельности, в т.ч. на изменении ценностей, лежащих в основе сотрудничества людей. Кроме того, анализ изложенной выше концепции позволяет установить, что каждый из подходов, обладает своей позитивной ролью. Так, экономический подход положил начало концепции использования трудовых ресурсов, в рамках которой пропагандируется упорядоченность отношений между отдельными структурами организации. Органический подход, положил начало концепции управления человеческими ресурсами, обозначил новую перспективу управления персоналом и способствовал рождению нового представления об организации. Гуманистический подход исходит из концепции управления человеком и из представления об организации, как о культурном феномене, что позволяет понять, каким образом осуществляется интеграция людей в организации. Поэтому поиск путей, обеспечивающих повышение эффективности функционирования организации, должен в значительной степени обеспечиваться через усовершенствование подходов к управлению персоналом.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник; под ред. А.Я. Кибанов. – 4-е издание, доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебн. пособие / В.Р. Веснин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 116 с.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров Б.Л. Еремина. – под ред. Т.Ю. Базарова. – 2-е издание, доп. и перераб. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

Каськов Евгений Егорович,
магистрант,
Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГООУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОНЯТИЯ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

***Аннотация:** в статье рассмотрена сущность кадрового потенциала предприятия. Рассмотрены качественные и количественные характеристика кадрового потенциала предприятия. Совокупность возможностей персонала предприятия выполнять поставленные задачи для достижения целей предприятия, а также развития и адаптации к переменам и реструктуризации труда в будущем.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, характеристики кадрового потенциала, персонал.*

***Annotation:** the essence of personnel potential of the enterprise is considered in the article. Qualitative and quantitative characteristics of the personnel potential are considered enterprises. The set of capabilities of the company's personnel to perform tasks to achieve the goals of the enterprise as well as the development and adaptation to changes and restructuring of labor in the future.*

***Key words:** personnel potential, characteristics of personnel potential, personnel.*

Результаты работы предприятия, эффективность его деятельности во много зависят от того, насколько хорошо подготовлен персонал предприятия, организовано взаимодействие его членов, проконтролирована деятельность, насколько он мотивирован и квалифицирован. Т.е. насколько высок и эффективно используется кадровый потенциал предприятия. При этом необходимо постоянно отслеживать изменения внешней и внутренней среды предприятия, проводить оценку фактического состояния системы управления кадровым потенциалом предприятия, чтобы вовремя проводить её совершенствование, которое, в свою очередь, обеспечит стабильную работу и успешное развитие предприятия.

В современных условиях быстрого развития информационных и производственных технологий остро стоит вопрос о людях способных успевать за техническим прогрессом, осваиваться с новыми технологиями, использовать максимум их возможностей, выдвигающих предложения для развития успешной деятельности своей компании и интеграции в неё новых технологий, а также талантливых исполнителей. Это может быть достигнуто путём подбора высококвалифицированного кадрового состава, организации системы управления и развития кадрового потенциала.

Для понимания сущности кадрового потенциала необходимо определить его значение. Подходы к трактовке данного термина часто разнятся, в зависимости от мнений экспертов, некоторые понимают под ним исключительно возможности кадров (О.В. Беспалова); другие делают упор на моральных и физических (К.Г. Кречетников), которые определяют возможности и способности; а кто-то (Н.Р. Былинская, Н.В. Кузнецова, О.Н. Сеницына) считает, что кадровый потенциал не что иное, как обобщающая характеристика персонала. Но все эти трактовки сходятся на взаимосвязи кадрового потенциала с достижением целей развития предприятия, которые выражаются в результатах его деятельности (таблица 1).

Таблица 1 – Понятия кадрового потенциала

Понятие	Определение понятия
Кадровый потенциал (К.Г. Кречетников)	Совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определённых результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [6, с. 147].
Кадровый потенциал (О.В. Беспалова)	Возможности персонала и администрации, которые могут быть использованы для достижения целей организации [1, с. 69].
Кадровый потенциал (Н.Р. Былинская, Н.В. Кузнецова, О.Н. Сеницына)	Обобщающая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития организации [2, с. 214].

Анализируя вышесказанное в данной работе, под кадровым потенциалом предприятия будем понимать совокупность возможностей персонала предприятия выполнять поставленные задачи для достижения целей предприятия в данный момент,

а также развития и адаптации к переменам и реструктуризации труда в будущем.

Как и всякая целостная система, кадровый потенциал обладает своей структурой, которая отражает взаимоотношения между группами сотрудников в зависимости от их структурных характеристик. Существует несколько вариантов структурирования кадрового потенциала, в частности, выделяют структуру потенциала и структуру кадров.

Основными элементами структуры потенциала являются физические, интеллектуальные, социальные и технологические составляющие. Физическая составляющая кадрового потенциала ограничена физическими способностями сотрудников, которые востребованы в процессе функционирования организации. Интеллектуальная составляющая может быть определена, как «коллективный разум», работа которого направлена на решение задач и достижение целей, стоящих перед организацией. Социальная составляющая включает в себя сложившуюся в организации систему отношений и связей между работниками, привычные нормы их взаимодействия. Технологическая составляющая охватывает способности персонала обеспечивать технологическое развитие предприятия.

Структура кадрового потенциала может быть рассмотрена с позиции её социально-демографических характеристик, а именно: гендерная и возрастная составляющие, образовательный уровень, семейная структура, состояние здоровья и др. [2].

Если рассматривать кадровый потенциал с точки зрения собственно кадровых показателей, то сюда входят руководители, специалисты разного уровня и профиля, рабочие или непосредственные исполнители.

Также можно выделить количественные и качественные характеристики персонала.

Количественные характеристики определяются размерами предприятия, отраслью его деятельности, а также производственными возможностями. Они выражаются в численности персонала и структуре кадров. И могут быть отражены в следующих показателях: списочная и явочная численность работников предприятия и его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определённую дату; среднесписочная численность работников предприятия и его внутренних подразделений за определённый период.

Качественные характеристики кадрового потенциала могут выражаться в следующих показателях: умениях и навыках

сотрудников, их профессиональный и жизненный опыт, уровень образования, возраст. Наиболее важной характеристикой являются интеллектуальные возможности кадров, которые определяют возможности сотрудника к обучению, саморазвитию, поиску творческих решений для достижения целей, а также к взаимодействию в группе со своими коллегами для решения наиболее эффективной работы и достижения успешной реализации наиболее сложных задач [4].

Содержание искомого понятия раскрывают его существенные признаки: применим на уровне предприятий; характеризуется постоянством и квалификацией работников; обеспечивает синергетический эффект за счёт взаимосвязи членов коллектива и их кадровых потенциалов; направленность реализации кадрового потенциала на достижение стратегической цели предприятия. Имеются несколько подходов к структуризации кадрового потенциала. Так, выделяют структуру непосредственно потенциала и структуру кадров, также социально-демографическую структуру и структуру в зависимости от уровня управления.

Таким образом, по нашему мнению, для объективной оценки кадрового потенциала необходимо применять совокупность количественных и качественных оценок кадрового потенциала.

Список использованной литературы

1. Афлетунова Г.Э. Система управления персоналом / Г.Э. Афлетунова // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. – №6, 2015. – С. 10 – 18.
2. Базык Е.Ф. Система мотивации персонала на предприятии как рычаг эффективного управления / Е.Ф. Базык // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – №4-1, 2015. – С. 32 – 40.
3. Барбарская М.Н. Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе / М.Н. Барбарская // Основы экономики, управления и права. – №4(16), 2014. – С. 22 – 29.
4. Беликова И.П. Кадровый контроллинг в системе управления персоналом предприятия / И.П. Беликова // Фундаментальные исследования. – №5–4, 2015. – С. 28 – 36.
5. Беккер Б.И. Измерение результативности работы HR_департамента: люди, стратегия и производительность/ Б.И. Беккер, М.А. Хьюзлид, Д. Ульрих / Пер. с англ. – М., 2012. – 304 с.

Котельников Александр Сергеевич,
магистрант,
Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные направления совершенствования кадрового потенциала организации. Изучены подходы к сущностному пониманию кадрового потенциала организации и определены особенности его формирования и реализации. Рассмотрена роль государственного кадрового обеспечения как основной движущей силы инновационных процессов.*

***Ключевые слова:** кадры, потенциал, кадровый потенциал, кадровый инновационный потенциал.*

***Annotation:** the article describes the main directions of improving the human resources of the organization. The approaches to the essential understanding of the personnel potential of the organization are studied and the features of its formation and implementation are determined. The role of state staffing as the main driving force of innovative processes is considered.*

***Key words:** human resources, potential, human resources, human innovation potential.*

Опыт управления персоналом, накопленный в ведущих зарубежных организациях, весьма актуален для современной экономики, с точки зрения построения модели инновационного развития кадрового потенциала. Изучение этого опыта позволяет определить, что в этой деятельности применимо в местных организациях и способно дать реальный экономический эффект, а что является только прерогативой зарубежного менеджмента.

Общепризнанно, что самый лучший мировой опыт инновационного развития кадрового потенциала накоплен в японских организациях. Результатом этого явилась одна из наиболее высоких в мире производительность труда, высочайшее качество инновационных продуктов, мировое лидерство в производстве продукции высоких технологий, третий в мире по объёму валовой

внутренний продукт страны. К основным факторам, определяющим престиж любой производственной организации в Японии, относятся её правовой статус, контролируемая доля рынка, членство на бирже и корпоративная философия. Они являются более существенными, чем цена акций или уровень прибыльности, так как престиж организации обуславливает её доступ к внешним финансовым источникам, возможности привлечения человеческих ресурсов с высоким потенциалом [1].

Следовательно, во главу инновационного развития кадрового потенциала ставится не сиюминутная выгода и даже не высокие экономические конечные результаты, а именно положительный имидж организации, который будет позже работать на высокие результаты деятельности. Такой положительный имидж, престиж организации, в свою очередь, позволит привлекать все новые и новые высококлассные людские ресурсы.

По нашему мнению, именно такая расстановка приоритетов должна быть актуальной для современного бизнеса. Многие отечественные предпринимательские структуры все ещё продолжают ставить на первый план в своей деятельности только получение чисто экономической выгоды, по сути, не заботясь о завтрашнем дне своего бизнеса. Инновационное развитие кадрового потенциала организации всегда оставалось и остаётся одной из самых важных проблем построения хозяйственной деятельности любой организации. Поэтому правильное, логичное и чёткое решение проблем инновационного развития кадрового потенциала требует профессионального владения основами кадрового менеджмента.

Надо отметить, что отечественные организации зачастую игнорируют системный характер подхода к управленческой деятельности, используя лишь отдельные его принципы, что не приводит к требуемым результатам в области долгосрочного развития кадрового потенциала и повышения уровня конкурентоспособности организации. Следует подчеркнуть, что при командно-административной системе управления экономикой широкое распространение получил авторитарный стиль руководства трудовыми коллективами. Но переход к рыночной экономике, процессы демократизации всей общественной жизни в стране, расширение сфер бизнеса, и развитие различных форм хозяйствования, включая негосударственные, настоятельно потребовали коренного изменения стиля руководства при обеспечении инновационного развития кадрового потенциала организации.

В этой ситуации необходимым становится обучение и воспитание руководителей нового поколения, способных работать в условиях демократии. Управленческая деятельность руководителя состоит в реализации им аналитико-конструктивных, деятельно-регулятивных, коммуникативных и оценочно-корректировочных функций, обеспечивающих эффективное воздействие на подчинённых и коллективы для гарантированного выполнения стоящих перед ними производственных задач. Сущность этой деятельности заключается в создании в коллективах мотивированных отношений в целях наиболее успешного решения всех видов таких задач. Мотивированные отношения выражаются в гармонии взаимодействия всех членов трудовых коллективов. При этом руководитель не выделяет себя из массы подчинённых, его задача – не руководить работой, которую выполняют другие, а способствовать взаимодействию сотрудников, оказывать им необходимую поддержку и помощь, формировать гармоничные отношения между работниками организации. Японского работника оценивают не по индивидуальной выработке, а по вкладу в работу коллектива и в совокупную производительность труда всей организации [2]. Важными критериями оценки здесь считаются отношение к труду, аккуратность и пунктуальность, взаимодействие с коллегами, умение работать в команде единомышленников, нацеленность на выполнение производственных программ.

Эффективность инновационного развития кадрового потенциала организации тесно связана с умением руководителей рационально организовать, регулировать и контролировать всю деятельность конкретного коллектива.

Можно выделить следующие критерии, характеризующие процессы инновационного развития кадрового потенциала, необходимые для построения соответствующей модели [4]:

- качество планирования;
- качество работы руководителей по подбору, расстановке и обучению кадров;
- качество организации управленческой деятельности руководителей;
- качество контроля;
- качество учёта и отчётности.

Анализ зарубежного опыта позволяет сделать вывод, что рациональное использование кадровых ресурсов и инновационное развитие кадрового потенциала жёстко увязаны с необходимостью формирования подходов к управлению персоналом, разработкой новых технологий и методов его совершенствования.

Кадровая политика каждой организации в экономически развитых странах заключается, прежде всего, в формировании определённого набора кадровых решений относительно отдельных работников или их групп для обеспечения нормального функционирования организации в целом. В основе этих решений ведущее место и занимает оценка персонала.

В общем виде, оценку кадрового потенциала персонала определяют как плановую, формализованную, регулярную, стандартизированную процедуру оценки качества работы сотрудников организации на основе выбранных критериев в течение всего периода трудовой деятельности, при этом обычно проверяется соответствие характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

Исходным элементом оценки кадрового потенциала, необходимым для принятия решений по продвижению, повышению квалификации и т.п., является формальный уровень знаний и опыта, т.е. чисто анкетные данные. Но главными направлениями оценки являются оценка (учёт) результатов труда и оценка (анализ) деловых и личных качеств, влияющих на эти результаты. Кроме того, специально выделяются оценка потенциала работников, а также оценка их мотивированности. Американские фирмы основное внимание уделяют специализированным знаниям и профессиональным навыкам [2].

Важнейшим стимулирующим фактором является установление непосредственной связи заработной платы с конечными результатами деятельности. Усиление связи оплаты работников с конечными результатами должно стать основной мерой, направленной на повышение эффективности и качества работы. Важно, чтобы фактическая заработная плата каждого работника была поставлена в прямую зависимость от его личного трудового вклада в конечный результат деятельности предприятия и не ограничивалась каким-либо пределом [3].

На сегодняшний день существуют три системы организации труда и заработной платы работников: корейская, евро-американская и китайская. В соответствии с Корейской системой должность работника и его заработная плата связаны с возрастом. В Евро-американской системе основной акцент делается на соотношениях должности, заработной платы и стажа работы в фирме. В Китайской модели применяется система дифференциации работников по результатам экзаменов, им присваиваются квалификационные разряды. Тем не менее, присвоение этих разрядов носит довольно субъективный характер и осуществляется на

основании оценки прежних результатов работы, что создаёт отрыв от реальных результатов деятельности работника на текущий период [1].

Анализ зарубежного опыта позволяет сделать вывод, что, рациональное использование кадровых ресурсов и инновационное развитие кадрового потенциала жёстко увязаны с необходимостью формирования подходов к управлению персоналом, разработкой новых технологий и методов его совершенствования. Зарубежный опыт по организации и стимулированию персонала имеет свои особенности в связи с историческими предпосылками, менталитетом и психологическими аспектами. Но, не смотря на различия в схеме построения и осуществления стимулирования персонала, она преследует в конечном итоге цель, ради которой и создавалась – увеличение прибыли организации и повышении конкурентоспособности за счёт улучшения качества труда работников.

Список использованной литературы

1. Денисов В. Управление персоналом в быстрорастущих компаниях / В. Денисов, А. Филиппов // Кадры, 2016. – №11. – С. 16 – 17.

2. Мазурова Д.Л. Особенности кадровой политики на предприятии в условиях инноваций / Д.Л. Мазурова // Опыт и проблемы использования кадров в промышленности. – М., 2015.

3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Институт международного права и экономики им. Грибоедова, 2009. – 480 с.

4. Управление персоналом: учебник; под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: Центр кадровых технологий, 2009. – 382 с.

Малёваная Татьяна Александровна,
магистрант,
Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С ЦЕЛЮ УСИЛЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

***Аннотация:** в работе рассмотрены пути повышения эффективности работы высшего учебного заведения, и какое влияние при этом оказывает имидж и репутация учреждения, в условиях конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, репутации, имидж, задачи высшей школы, пути повышения.*

***Annotation:** the paper discusses ways to improve the efficiency of higher education, and what impact it has the image and reputation of the institution, in terms of competitiveness in the market of educational services.*

***Key words:** competitiveness, reputation, image, objectives of higher education, ways to improve.*

В современном обществе всё яснее осознается возрастающая роль образования в процессе дальнейшего развития страны, а система образования начинает восприниматься не только как важнейший фактор технологического и социально-экономического развития, но и как важное условие показывает конкурентоспособность образовательного учреждения.

Главная идея системы – здоровая конкуренция между образовательными учреждениями, которая позволит в конечном счёте повысить качество образования. Переход на «подушевое» финансирование и привлечение внебюджетных средств делают «борьбу за студента» реальным фактом. Стихийное формирование репутации является условием низкой конкурентоспособности, и поэтому возникает потребность в разработке и научном обосновании – системы обеспечения повышения конкурентоспособности образовательной организации.

Первые публикации на тему формирования репутации и имиджа образовательных учреждений появились в середине 90-х гг. Но вплотную занялись разработкой этой проблемы сравнительно недавно, после 2000-го г. В основном авторы, изучающие репутацию и пути улучшения имиджа ОО, ссылаются на исследования Е.В. Гришуниной (1995), Т.Н. Пискуновой (1998), Е.Б. Карпова (2002), О.Я. Нестерчук, Е.А. Петровой и М.С. Пискунова. Понятие «имидж» (от лат. *imago* – изображение, образ) трактуется как целенаправленно формируемый образ, призванный оказать воздействие в целях популяризации и рекламы.

Проблемам качества, конкурентоспособности и имиджа организаций посвящены труды зарубежных авторов Д. Аакера, М. Имаи, Н. Иняца, К.Л. Келлера, Ф. Котлера, Д. Крукеберга, Ж-Ж. Ламбена, М.Э. Портера, П. Темпорала, П. Друкера и др. Вопросы качества образовательных услуг, управленческие аспекты функционирования, маркетинг и экономика учреждений образования освещены в научных трудах отечественных учёных. В.А. Абчука, О.Я. Гелиха, В.В. Глухова, А.О. Грудзинского, А.Б. Дайновского, Е.Н. Жильцова, И.В. Котляревской, Н.П. Литвиновой, А. П. Панкрухина, В. Л. Семикова, С.Ю. Трапицына, Д.И. Чупрунова и др. Однако, несмотря на наличие значительной информационной и научной базы, на настоящее время отсутствуют комплексные разработки, формулирующие пути повышения конкурентоспособности высших учебных заведений.

Родители, не являясь прямыми потребителями тех или иных услуг вуза, родители заинтересованы в том, чтобы их дети обучались в вузе с хорошей репутацией, закончив который они получили бы высокие знания и помощь в трудоустройстве. Ежегодно задаются ими вопросы: Куда поступать ребёнку для получения высшего образования? Какое заведение даст наилучшее образование моему ребёнку? Даст ли учреждение трудоустройство моему ребёнку? Почему перед началом учебного года можно наблюдать систематические недоборы студентов в некоторые вузы?

Имидж – «эмоционально окрашенный образ, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определённой направленности на конкретные группы социального окружения образовательного учреждения» (Т.Н. Пискунова).

Главной функцией имиджа является формирование положительного отношения к кому-либо или чему-либо. Если положительное отношение сформировано, то за ним, как результат влияния социальных связей, обязательно последуют доверие и, в свою

очередь, – высокие оценки и уверенный выбор. К тому же положительный имидж, как правило, способствует повышению престижа, а, следовательно, авторитета и влияния. Позитивный имидж является также важным фактором высокого рейтинга, что очень важно в насыщенной разнообразной информацией деятельности. С понятием имиджа тесно связана и репутация образовательного учреждения, которая складывается из нескольких составляющих и удерживается в массовом сознании долгие годы. Отличие имиджа от репутации заключается именно в том, что репутация является итогом построения имиджа.

Репутация (reputation) – это общественное мнение о ком-либо; мнение о достоинствах или недостатках системы образования, трудоустройства и т.п.

Положительная репутация вуза свидетельствует о высоких показателях его деятельности, в том числе и в отношении работы с персоналом (надбавки, продвижение по карьере, хороший климат в коллективе). В связи с этим хорошая репутация способна обеспечить высокую приверженность вузу его сотрудников.

Высшие учебные заведения, обладающие положительной репутацией и высокими рейтинговыми показателями, в условиях сокращающейся численности молодёжи способны «переманить» абитуриентов и студентов. В результате жёсткой конкурентной борьбы между вузами благодаря эффективному руководству, грамотной стратегии позиционирования конкретного вуза (с точки зрения целевых аудиторий) показатели его деятельности повышаются.

И достижения, и неудачи любого вуза освещаются в СМИ. Однако результативное в целях привлечения абитуриентов взаимодействие вуза с ТВ, радио, прессой, кино и т.д. может быть долговременным, если вуз «хороший». С «плохим» вузом представители телевидения, газет и радио сотрудничать, скорее всего, откажутся.

Ключевая задача высшей школы – обеспечить качество подготовки специалистов в рыночных условиях. Эта задача требует предоставления качественных образовательных услуг, эффективного совмещения учебной и воспитательной работы со студентами. При этом следует иметь в виду, что студент является основным элементом «рекламы» факультета и вуза в целом. Его достижения, удовлетворённость учёбой формируют положительную репутацию вуза и оцениваются окружающими, как целесообразность обучения в вузе.

Важную роль в процессе формирования положительной репутации вуза занимает трудоустройство студентов. Этой работой занимаются специальные вузовские центры, а также выпускающие кафедры. При этом выпускающая кафедра и работодатели тесно сотрудничают между собой. Успешная работа вуза, направленная на решение данной проблемы, способствует формированию его положительной репутации в обществе, в том числе среди организаций-работодателей, а также привлечению большего числа абитуриентов. Эффективность сотрудничества вуза с различными организациями-работодателями повышается, если они имеют дело с квалифицированными специалистами – выпускниками вуза, положительно оцененными обществом.

Пути повышения эффективности работы вуза заключаются [3]:

- качественной подготовки обучаемых;
- вкладу в образовательные учреждения: объём финансирования учебного заведения, число студентов, преподавательский состав;
- совершенствование инновационной деятельности преподавателя, то есть способность к восприятию нового и устойчивая мотивация на поиск нового в организации учебно-воспитательного процесса;
- обновление учебно-материальной базы для научной деятельности студентов;
- совершенствование содержания обучения, воспитания и психологической подготовки слушателей, студентов.
- улучшение организации, планирования учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной работы в ВУЗе.
- совершенствование методики обучения и воспитания студентов, слушателей вузов, внедрение инновационных концепций и технологий подготовки современных специалистов
- повышение качества профессионального отбора в учебные заведения студентов, преподавателей, других должностных лиц.
- совершенствование стимулирования деятельности преподавателей, слушателей, студентов в вузе.
- обеспечению повышения квалификации преподавателей кафедры путём направления их на стажировки в российские организации, за границу;
- проводить исследования рынка труда по заказу организаций;
- заключать хоздоговоры.

Конкурентоспособность образовательной организации зависит от качества образования и подготовки специалиста, наличия у него

качеств, позволяющих занять своё место в социальной структуре, удовлетворить свои притязания, потребности в самореализации [1].

Таким образом, рассмотрев пути повышения эффективности работы образовательного учреждения, можно сделать вывод, что огромное значение в образовательной организации имеет репутация и имидж вуза. Он является сложным и разветвлённым по своей внутренней и внешней структуре механизмом, который может успешно функционировать только при условии, если все звенья будут действовать слаженно и эффективно, поэтому особое место занимает в таких организациях – конкурентоспособность.

Образование – это та основа, с которой начинается социализация человека, начинается его самостоятельная жизнь в обществе. Именно от образования и зависит дальнейшая судьба индивида, его место в жизни государства, его приоритеты и внутренние правила. В этом отношении первостепенной задачей государства является обеспечение наилучшего качества образования. Не стоит жалеть ни средств, ни времени на повышение его качества, ведь это работа на перспективу. Благополучие страны напрямую связано с тем, насколько будут образованны и квалифицированы её жители.

Список использованной литературы

1. Абдуллина О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: для пед. спец. высш. учебн. заведений. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1990. – С. 40 – 141.

2. Плаксий С.И. Конкурентоспособность российского высшего образования / С.И. Плаксий. – Издательство НИБ, 2010.

3. Щербакова С.А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия [Электронный ресурс] / С.А. Щербакова // Молодой учёный, 2016. – №9.2. – С. 63 – 65. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/113/29174/> (Дата обращения: 03.03.2019).

Пригорчук Евгений Владимирович,
студент,
Чуйкова Оксана Анатольевна,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** анализ системы мотивации позволяет эффективно управлять кадрами, повышать производительность. Современные организации используют различные мотивационные механизмы, чтобы удерживать ценных сотрудников. Система мотивации помогает отдельному члену команды достигать успеха и ведёт к успеху всю организацию в целом. Все это обуславливает актуальность исследований в сфере оценки мотивации персонала предприятия.*

***Ключевые слова:** мотивация персонала, методы оценки, подходы к оценке, эффективное управление, эффективность труда.*

***Annotation:** analysis of the motivation system allows you to effectively manage personnel, increase productivity. Modern organizations use motivational mechanisms to retain valuable employees. The motivation system helps an individual team member to achieve success and leads to the success of the company as a whole. All of this determines the relevance of research in the field of assessing the motivation of enterprise personnel.*

***Key words:** staff motivation, assessment methods, assessment approaches, effective management, labor efficiency.*

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников и создания стимулов для их побуждения к эффективному труду. В этой связи, как синонимичные термину мотивация, используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Система мотивации всегда взаимосвязана с системой оценки труда персонала. Одной из функций оценки деятельности работника является стимулирующая роль. Определив лучших работников, организация может поощрить их благодарностью, зарплатой или повышением в должности. Систематическое поощрение

внутриорганизационного поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, в свою очередь должно вести к аналогичному поведению в будущем.

Проведение оценки мотивации персонала обусловлено необходимостью привлечения и удержания в организации квалифицированных работников, соответствующих нормам внутренней организационной культуры, а также направлено на увеличение стоимости нематериальных активов и минимизацию текучести кадров.

Выделяют следующие виды оценки мотивации:

- оценка компетенций сотрудника;
- оценка трудовых ситуаций;
- оценка поведения сотрудника на рабочем месте;
- оценка результатов деятельности сотрудника.

Основными индикаторами трудовой мотивации персонала являются:

- удовлетворённость трудом;
- заинтересованность в конечных результатах труда;
- лояльность к своей компании.

В основе мотивации труда лежат не только наиболее значимые для работника потребности, но и то, в какой степени человек имеет возможности для их удовлетворения. Это можно проследить при оценке мотивации персонала в современной организации. Методы оценки мотивации работников необходимо рассматривать в контексте структуры современной системы вознаграждения работников за результаты их труда. Общие подходы к оценке мотивации представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Подходы к оценке мотивации

Результат деятельности работника зависит от двух укрупнённых групп факторов. Первая группа факторов объединяет личностные характеристики работников (индивидуальные способности, уровень личного профессионализма и компетентности, индивидуальное отношение к труду, ответственность за результаты труда, осознание своей роли и места в организации). Вторая группа факторов объединяет организационные условия и климат в организации (чёткость постановки производственных целей и задач, условия и организация труда, обеспеченность ресурсами трудового процесса, включая инфраструктуру, информационные и другие ресурсы).

Оценка мотивации по результатам деятельности работников предполагает взаимообусловленность описанных выше факторов и определение степени влияния каждого из них на эти результаты. Такая оценка проводится сравнением плановых и фактических результатов труда. Если достигнутые результаты оказываются ниже запланированных, то необходимо учитывать факторы, затрудняющие достижение поставленных целей. Методами получения информации, используемой для оценки мотивации по результатам, выступают анализ организационных проблем, а также анализ документов, дающих сведения о причинах отклонения фактических показателей от плановых.

Характер мотивации и её силу можно определить наблюдением за поведением человека. Мотивация проявляется через усилия, старание, настойчивость, добросовестность, ответственность и целевую направленность действий работника.

Основным методом получения информации о деятельности сотрудника является наблюдение. В некоторых случаях могут быть применены методы психодиагностического исследования, а также социологические опросы и экспертные оценки. Характеристика поведения может быть получена путём опроса руководителя или непосредственного окружения сотрудника («360°») по определённым критериям, описывающим те или иные действия.

Степень воздействия мотивации на результативность деятельности работника может быть выявлена через косвенные показатели. Приведём пример, одним из критериев мотивации является удовлетворённость трудом, проявляющаяся в том, что сотрудники стремятся продолжать работу в данной компании. Косвенным показателем мотивации является также уровень текучести персонала.

Оценка мотивации работников должна опираться на анализ результатов и эффективности труда. Для анализа результатов труда

персонала используются три показателя: производительность труда, текучесть персонала, размер вознаграждения.

Производительность труда характеризует влияние технических, технологических, информационных и организационно-управленческих изменений и их воздействие на методы стимулирования персонала.

Текучесть персонала характеризует общую удовлетворённость трудом на предприятии. Уровень текучести, анализируемый с определённой периодичностью, позволяет оперативно отследить как благоприятные, так и неблагоприятные тенденции в динамике.

Вознаграждение персонала направлено на материальное стимулирование поведения работников.

На основании проведённого исследования считаем, что при оценке мотивации работников необходимо учитывать следующие обстоятельства:

1. Действенность вознаграждений зависит не только от их типа, но и от выбора момента и частоты. Так, вознаграждение почти не влияет на сотрудников, если откладывается на длительный срок от периода достижений.

2. Необходимо создание такой атмосферы в команде, в которой любой сотрудник уверен, что его вознаграждение будет соответствовать затраченным усилиям и достигнутым результатам при сопоставлении с результатами других работников.

3. Эффективное управление процессом мотивации возможно лишь при наличии канала обратной связи, обеспечивающего информацию о последствиях принимаемых мер мотивации.

4. Изменение системы вознаграждения должно учитывать результаты проведения мониторинга уровня мотивации персонала (не реже чем один раз в год).

5. Эффективность системы вознаграждения связана с методами оценки мотивации работников.

Таким образом, оценку мотивации персонала в современной организации необходимо осуществлять с использованием одного из следующих подходов: по результатам деятельности работников, по их поведению или путём выявления косвенных показателей, характеризующих динамику производительности труда; текучесть персонала; систему вознаграждения работников. Оценка мотивации необходима для построения эффективной системы мотивации персонала.

Список использованной литературы

1. Галенко В.П. Менеджмент / В.П. Галенко – СПб.: Питер Принт, 2012. – 224 с.

2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори. – 3-е изд., испр. и доп.; пер. с англ. – М.: ООО И.Д. Вильямс, 2008. – 672 с.

3. Михалкина Е.В. Мотивация персонала: эволюция подходов и методов / Е.В. Михалкина, Е.П. Костенко, Л.С. Скачкова // Кадровик, 2015. – 367 с.

УДК 37.08

Скорохват Наталья Владимировна,
магистрант,
Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОГО ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассматривается зависимость национальной экономической безопасности от качества образования и профессиональной подготовки будущих специалистов для народного хозяйства. Приведены доводы в пользу мотивации труда как одного из элементов кадровой политики являющейся фактором экономической безопасности предприятия*

***Ключевые слова:** субъективные угрозы, качество образования, кадровая политика, мотивация труда, потребностные эталоны.*

***Annotation:** the article considers the dependence of national economic security on the quality of education and training of future specialists for the national economy. The arguments in favor of motivation as one of the fundamental elements of quality personnel policy and, as a consequence, the importance of the development of the system of motivation in an educational institution.*

***Key words:** subjective threats, quality of education, personnel policy, work motivation, standards in need.*

В современных условиях становления государственности восстановление и развитие экономики является залогом выживания Луганской Народной Республики. Сложившаяся общая политическая и экономическая обстановка придаёт все большую актуальность вопросам экономической безопасности.

Помимо объективных угроз экономической безопасности, связанных с различными кризисными явлениями, следует уделить особое внимание субъективным угрозам. Это угрозы являются следствием действий людей как умышленных, так и неумышленных, а также различных органов и организаций, в том числе государственных и международных.

Под воздействие подобных угроз попадают не только промышленные предприятия, но и различные бюджетные учреждения, в том числе образовательные учреждения различных уровней. Рассмотрение возможности применения понятия «экономической безопасности» к сфере деятельности образовательных учреждений следует начать с раскрытия самой сущности и содержания данной категории.

В работах современных российских учёных С.В. Михайлова, М.В. Кунцман, Л.П. Гончаренко экономическая безопасность предприятия насматривается не как состояние защищённости, а как совокупность внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность работы предприятия, достижения поставленных целей и на его устойчивое развитие. В статьях Н.С. Безуглой, М.О. Мусатаевой среди источников, видов и факторов экономической безопасности особо выделен кадровый фактор. Он включает следующие элементы: организационную структуру управления, мотивацию персонала, параметры оплаты труда, наличие стратегии развития, квалификацию и структуру персонала, уровень рационализаторской активности, социальные мероприятия. Н.И. Кузьменко, А.Я. Кибанов, рассматривая важность целостной и рациональной системы управления персоналом, особо отмечают мотивацию персонала.

В процессах восстановления и развития научной, образовательной и промышленной инфраструктуры важными факторами являются как общий уровень образованности граждан Республики, так и профессиональная подготовка её будущих специалистов. Качество профессионального образования напрямую зависит от квалификации преподавателей, занятых в системе высшего профессионального и профессионального образования. Сегодня основной проблемой образовательных учреждений в плане персонала является отток педагогических кадров и, прежде всего, остепенённых преподавателей. Таким образом, это можно считать прямой угрозой национальной безопасности.

Так называемая «утечка мозгов» является общей проблемой постсоветского пространства, которая сказывается именно в наукоёмких производствах. Основной причиной этой проблемы традиционно называют низкий уровень оплаты труда научных работников. Однако, очень часто, первыми уезжают довольно высокооплачиваемые сотрудники, что почти всегда является результатом непоследовательной, плохо планируемой кадровой политики образовательного учреждения.

Общепризнанно считается, что кадровая политика – это целая система мероприятий по работе с человеческим ресурсом, направленная на достижение заданной цели организации, то есть на эффективность её работы и конкурентоспособность. Основные задачи кадровой политики заключаются в формировании стабильного и работоспособного кадрового состава, в создании эффективной системы мотивации труда и системы контроля исполнения должностных обязанностей сотрудниками, создание и развитие системы постоянного повышения квалификации членов педагогического коллектива, формировании корпоративной культуры.

В сложившихся в настоящее время условиях, необходимо восстановление кадрового состава педагогических коллективов образовательных учреждений Луганской Народной Республики. Существует три возможных направления этой работы: 1) удержать действующих сотрудников; 2) заинтересовать к возвращению уехавших; 3) подготовка молодых кадров. Для каждого из этих направлений мотивации труда может иметь решающее значение.

Менеджмент образовательного учреждения неразрывно связан с пониманием специфики трудового коллектива, основу которого составляют педагоги. Это всегда уникальный коллектив, каждый член которого сочетает высокий уровень научной специализации с педагогическим мастерством, постоянное проведение научно-исследовательской работы с непрерывным процессом самообразования самосовершенствования. Правильно сформированный и мотивированный коллектив должен стремиться к общей цели образовательного учреждения, а именно к высокому качеству образования. Таким образом, развитие эффективной системы мотивации труда является важным элементом стратегии успеха предприятия.

Многие современные научные дисциплины исследуют понятие мотивации применительно к своим практическим целям. При этом разночтения определения мотивации затрудняют поиск методов, применимых для конкретного предприятия и в конкретной ситуации. Система мотивации должна создаваться на длительную перспективу,

иметь возможности для адаптации к изменяющимся условиям, быть достаточно прозрачной и понятной всем сотрудникам.

Наиболее распространённый подход – это мотивация посредством воздействия через систему внешних стимулов. Стимулирование один из наиболее распространённых инструментов, часто оказывает весьма поверхностное действие, не затрагивая личность самого сотрудника. Руководители, заинтересованные в работоспособности системы мотивации, должны понимать, что мотивация – это достаточно сложный процесс формирования побудительных сил не только под влиянием некоторых внешних стимулов, но и внутренних личностных качеств, характеристик сознания, таких как потребности индивида, его интересы, его личная шкала ценностей.

Необходимо также учитывать особенности мотивации персонала образовательного учреждения, которая заключается в развитии справедливых иерархий, расстановке приоритетов и достижении успехов в педагогическом процессе.

Часто система мотивации основана на стремлении к удовлетворению потребностей сотрудника, что правильно и имеет под собой вполне обоснованные доводы. Существует система соотношения между потребностями и мотивами. Считается, что именно потребность даёт толчок к возникновению мотива, мотив преобразуется непосредственно в мотивацию, но уже после опредмечивания, то есть установления предмета, который может удовлетворить потребность.

В преподавательской среде развиты более высокие ступени потребностей такие, как потребность в признании, компетенции, самооценности, саморазвития и самоактуализации. Это связано с самим родом деятельности педагога, которая предшествует появлению этих потребностей. Кадровый менеджмент образовательного учреждения должен это учитывать и применять для мотивационных мероприятий, формируя в сотрудниках соответствующие потребностные эталоны.

Таким образом, учитывая всё изложенное выше можно сделать вывод, что при создании эффективной системы мотивации труда образовательного учреждения необходимо не только реализация механизма денежного вознаграждения, но и целый комплекс объективного, своевременного, значимого и справедливого поощрения сотрудников. При этом необходим постоянный мониторинг эффективности этой системы и контроль.

Это является необходимыми условиями достижения основной цели образовательного учреждения – качества образования. Одним из основных показателей качества образования должна являться высокая востребованность выпускников данного образовательного учреждения на рынке труда и, как следствие, усиление позиций национальной экономической безопасности государства.

Список использованной литературы

1. Безуглая Н.С. Факторный подход к обеспечению экономической безопасности организации: управление персоналом / Н.С. Безуглая // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева №1 (33), 2015 – С. 93 – 99.
2. Ващекин Н.П. Безопасность экономической деятельности: учебн. пособие / Н.П. Ващекин, М.И. Дзалиев, А.Д. Урсул; Моск. гос. ун-т коммерции. НИИ устойчивого развития и безопасности. – 2-е изд., доп. и перераб. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 334 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов. – 2, перераб. доп. – М.: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2014. – 447 с. Режим доступа: <http://znanium.com/go.phpid=42081>
4. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных учреждениях / Н.И. Кузьменко // Электронный научно-практический журнал «Синергия» №2, 2017 – С. 7 – 13.
5. Кунцман М.В. Экономическая безопасность: учебн. пособие / М.В. Кунцман. – М.: МАДИ, 2016. – 152 с.
6. Михайлов С.В. Раскрытие сущности и содержания категории «экономическая безопасность» / С.В. Михайлов // Вестник Московского университета МВД России №7, 2010. – С. 59 – 61.
7. Мусатаева М.О. Источники, виды и факторы угроз экономической безопасности, создание службы экономической безопасности / М.О. Мусатаева // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2015. – Т.23. – С. 26 – 30.
8. Гончаренко Л.П. Экономическая безопасность: учебник для вузов / Л.П. Гончаренко [и др.]; под общ. ред. Л.П. Гончаренко, Ф.В. Акулинина. – М.: Издательство Юрайт, 2018 – 478 с.

Ткачук Пётр Юрьевич,
доцент кафедры туризма, гостиничного и ресторанного дела,
канд. экон. наук, доцент,
Институт торговли, обслуживающих технологий и туризма,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

***Аннотация:** в статье рассмотрены элементы, составляющие систему воспроизводства трудовых ресурсов. Раскрыты вопросы воспроизводства трудовых ресурсов Луганской народной республики, обозначен образовательный аспект трудовых ресурсов, определены направления государственной политики воспроизводства трудовых ресурсов Республики.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, образование трудовых ресурсов, государственная политика воспроизводства трудовых ресурсов ЛНР.*

***Annotation:** the article describes the elements constituting the system of labor resources reproduction. The issues of reproduction of labor resources of the Luhansk People's Republic are revealed, the educational aspect of labor resources is indicated, the directions of the state policy of reproduction of labor resources of the Republic are defined.*

***Key words:** labor resources, education of labor resources, state policy of reproduction of labor resources of the LPR.*

Вопросы воспроизводства трудовых ресурсов любой экономической системы представляют собой стратегически важные аспекты развития национальной экономики, которые обеспечивают механизм роста валового внутреннего продукта источником формирования стоимости.

Теоретические основы анализа воспроизводства трудовых ресурсов заложены в работах В. Петти, К.Р. Макконнелла, С.Л Брю [1], П. Самуэльсона [2], А. Смита, Д. Риккардо, К. Маркса, А. Маршалла и других западных экономистов, свидетельствующие о различии методологических подходов в исследовании данной проблемы. Существенный вклад в научную разработку вопросов экономической ценности трудовых ресурсов, рынка труда, проблемам социальной политики и социального партнёрства в сфере социально-трудовых отношений в России посвящено немало научных исследований,

авторами которых являются В.М. Агеев, В.Н. Бобков, Е.Ш. Гонтмахер, Н.Н. Гриценко, Н.А. Волгин, Б.В. Ракитский, Л.С. Ржаницина, Н.М. Римашевская, С.Н. Смирнов, Т.Н. Степанова, А.В. Топилин, Д.Ф. Шавишвили и другие специалисты. Весьма важными и полезными для нашего исследования оказались труды по общим проблемам экономической теории и методологии экономической науки Л.И. Абачкина, Л.И. Абалкина, Г.В. Горланова, В.Я. Ельмеева, В.В. Куликова, Б.В. Ракитского, В.Т. Рязанова, Ф.Ф. Рыбакова В.Ф. Семенова, И.К. Смирнова, Н.Л. Цаголова [3] и др.

Важнейшим показателем эффективности любой экономической системы является уровень воспроизводства трудовых ресурсов, который формирует базис и потенциал социально-экономического развития общества в целом.

Показатели воспроизводства рабочей силы:

1. Образовательный уровень населения и рабочих.
2. Профессионально-квалификационный уровень работников.
3. Численность лиц с высшим образованием на 1000 человек.
4. Продолжительность жизни населения.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения, включающий фазы:

1. Формирования трудовых ресурсов.
2. Распределения и перераспределения трудовых ресурсов.
3. Использования трудовых ресурсов.

Механизм воспроизводства трудовых ресурсов представлен на рисунке 1.

Современное состояние трудовых ресурсов ЛНР оценивается как деструктивное и не отвечающее потребностям общественного воспроизводства. На это влияет неразрешённость 2-х противоречий внешнего и внутреннего характера:

1) неопределённость геополитического статуса, что в целом исключает республику из системы международного экономического права, а значит и отношений;

2) неурегулированность экономических отношений собственности в системе воспроизводства.

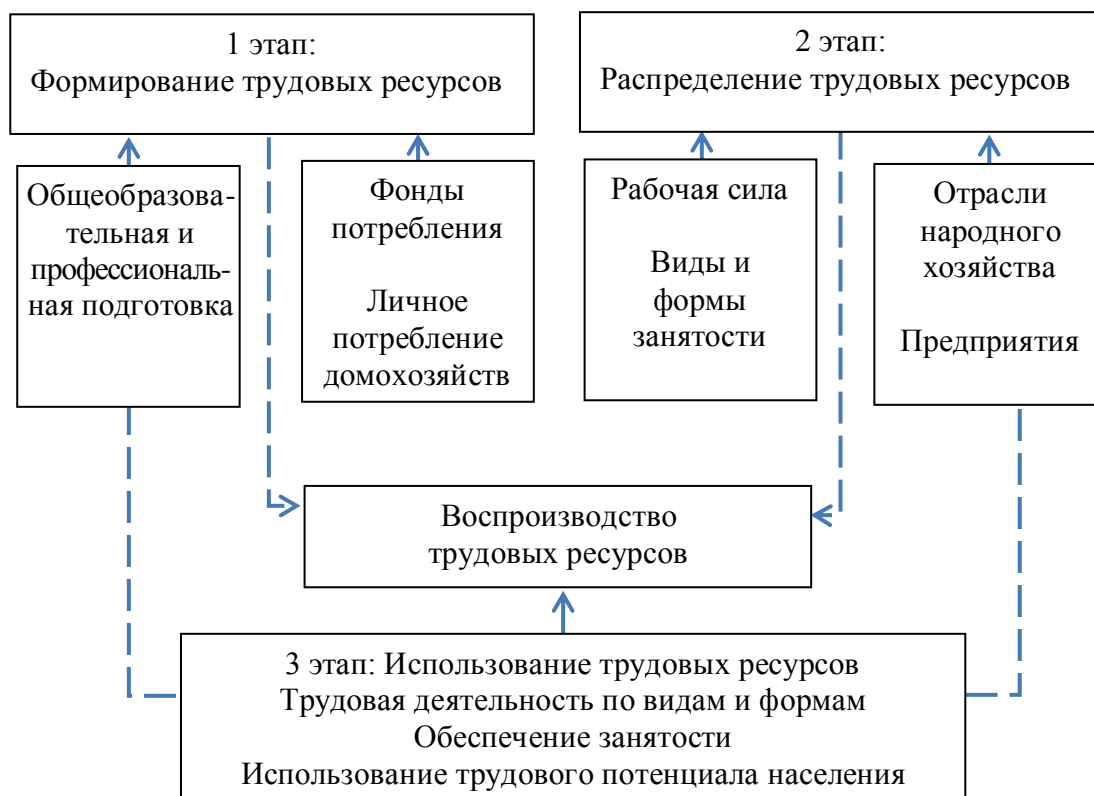


Рисунок 1 – Формализованный механизм воспроизводства трудовых ресурсов

Указанная неразрешённость противоречий не даёт возможности развиваться сфере материального производства, где и формируется национальный доход. И, как следствие, положение воспроизводства рабочей силы характеризуется:

- утечкой квалифицированных кадров;
- большим уровнем официальной и неофициальной безработицы;
- нарушением структурной обеспеченности трудовыми ресурсами сфер производства;
- снижение уровня благосостояния населения.

Такое положение деформирует действие объективных экономических законов и не даёт возможности формироваться механизмам осуществления трудовых отношений и формирует негативные социальные процессы, для преодоления которых в будущем понадобится больше сил.

Система воспроизводства трудовых ресурсов зависит от большого количества внешних факторов и всех элементов общественного воспроизводства. И нельзя сказать, что, воздействуя непосредственно на сферу трудовых отношений, мы получим

положительный результат. При разрешении указанных выше противоречий и развитии сферы материального производства, механизмы осуществления воспроизводства трудовых ресурсов будут самостоятельно формироваться под действием движущих сил роста. В противном случае, даже самые разумные меры воздействия будут нивелироваться.

В системе воспроизводства трудовых ресурсов образующую роль играет система подготовки кадров для всех сфер экономики, что формирует основу будущего её роста. Развитие и вложения средств в систему образования есть долгосрочные инвестиции, которые проявляют себя через 10 и более лет.

Для практического решения изложенных теоретических вопросов, проведено социологическое исследование на предмет отношения потенциальных трудовых ресурсов к системе подготовки кадров, и востребованности профессий на рынке труда. Было опрошено 145 студентов 1–4 курсов различных специальностей.

Результаты представлены на слайдах.

1) большинство опрошенных (66,2%) утверждают, что наличие образования повышает шансы трудоустройства;

2) наблюдается преимущественно материальная мотивация к получению будущей профессии у 41,4% студентов, однако велик и психологический стимул стать высококлассным специалистом – 38,6% молодёжи;

3) при выборе специальности респонденты больше всего руководствовались востребованностью профессии на рынке труда (33,8%), а затем престижем будущей специальности (25,5%);

4) материальный достаток, лишь иногда зависит от высшего образования человека ответили подавляющее большинство опрошенных – почти 56%;

5) по мнению 40,7% респондентов система образования лишь частично, а 33,1% студентов ответили, что полностью отвечает на запросы рынка труда, где более востребованы работники сферы образования, культуры, здравоохранения 28,3% утвердительных ответов, несколько уступает спрос на специальности работников сферы обслуживания и затем идут рабочие специальности.

На перспективу необходимо сказать, что в приоритете те, кто сделал выбор в пользу рабочих специальностей. Но потребности человека с развитием экономики и общества растут, поэтому возникает большая необходимость в высококвалифицированных кадрах. И самая высокая потребность в саморазвитии потребует высшего образования и, или повышения квалификации. Будущее за интегрированной системой среднего профессионального и высшего

образования при разрешении указанных противоречий. А пока существует ситуация неопределённости, вопрос стоит в грамотном государственном управлении адекватно влиянию объективных экономических законов, действие которых напомним деформировано.

Считаем целесообразным в государственной политике воспроизводства трудовых ресурсов ориентироваться на некоторые элементы, которые использовались в Советском Союзе, однако, применительно к современному положению республики. Трудовые традиции и система подготовки кадров объединяла страну в единый трудовой лагерь.

Государственная политика должна быть ориентирована на общественную трудовую консолидацию трудящихся на основе социального обеспечения и осознания значимости трудового вклада в развитие республики. Поэтапно проводить политику мер:

1. В материальном производстве установить чёткую сдельно премиальную тарифную сетку начисления заработной платы как основы материальной мотивации и стимулировать производителя к этому введением временных налоговых льгот.

2. Стимулировать повышение профессиональной квалификации работников на предприятиях без отрыва от производства на базе ВУЗов. Примером тому есть опыт сотрудничества институтов, которые и организовали этот круглый стол с ведущим предприятием республики – Луганским мясокомбинатом. А также повышать квалификацию работников обучая их на заочном отделении вузов.

3. Разработать и внедрить государственную программу обеспечения первого рабочего места на предприятиях материального производства для молодых специалистов, не имеющих опыта работы;

4. Содействовать интеграции средне специального и высшего образования.

5. Освещать в средствах массовой информации опыт передового производства и выделять лучших тружеников отрасли по итогам отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

6. Разработать государственную программу поддержки семей, которые возвращаются в ЛНР с мест временного проживания.

Формировать и стимулировать трудовое воспитание молодёжи, поддерживать работу строй отрядов, молодёжного трудового движения.

8. Содействовать созданию единой информационной системы рынка труда.

9. Создание условий на законодательном и административном уровне для развития мелкого и среднего бизнеса на местах.

Считаем, что указанные направления государственной политики создадут условия для формирования сбалансированного процесса воспроизводства трудовых ресурсов и создадут основу для роста экономики Луганской Народной Республики.

Список использованной литературы

1. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю – Пер. с 13-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XXXIV, 974 с.
2. Самуэльсон Пол Экономика / Пол Самуэльсон; учебник, в сокр. пер. с англ. – Севастополь, изд. «Ахтиар», 1995. – 384 с.
3. Цаголов Н.А. Курс политической экономии. В 2-х т. Т. I.; под ред. Н.А. Цагорова.; учебн. пособие для экономических вузов и фак. – Изд. 3-е, переработ. и доп. М, «Экономика», 1973. – 831 с.

УДК 331.108.26:352 (470.621)

Хатукай Саида Аслановна,
доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук, доцент,
Бабальян Эмин Борикович,
старший преподаватель кафедры цифровой экономики,
Шеуджен Аида Ахмедовна,
магистрант,
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
(Российская Федерация, г. Майкоп)

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** в данной статье исследуются особенности системы управления персоналом в органах местного самоуправления на примере Республики Адыгея. Подчёркивается, что управление – персоналом – это сложный и многогранный процесс, способный обеспечить рациональное использование кадрового потенциала органов местного самоуправления.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, органы местного самоуправления, кадровая служба, повышение эффективности муниципальной службы, Республика Адыгея.*

***Annotation:** this article examines the features of the personnel management system in local governments on the example of the Republic of Adygea. It is emphasized that personnel management is a complex and multifaceted process that can ensure the rational use of human resources of local governments.*

Key words: personnel management, local governments, personnel service, improving the efficiency of municipal service, the Republic of Adygea.

Любое государство стремится к предоставлению комфортных условий проживания своим гражданам, не являющиеся исключением и граждане, осуществляющие свою деятельность в органах власти и управления. Ключевым фактором в данном случае выступает построение эффективного государственного и муниципального управления, где человек воспринимается как главный заказчик его деятельности.

Понятие «управление персоналом муниципальной службы» в научной практике появилось сравнительно недавно. Однако в настоящее время система управления персоналом в органах местного самоуправления рассматривается как один из важнейших рычагов осуществления кадровой политики субъекта управления, направленной на реализацию различных социально-экономических мероприятий, имеющих нормативно-правовую базу и способных обеспечить рациональное использование навыков человека в соответствии с его интересами, а также интересами самой организации [1].

Процесс управления персоналом весьма многогранен, но можно выделить наиболее существенные его особенности.

Управление персоналом характеризует и внутреннее качество системы муниципальной службы, которую составляют субъект – управляющее звено (руководитель органа муниципальной власти и кадровая служба этого органа) и объект – управляемое звено (персонал органа муниципальной власти, муниципальные служащие), находящиеся в непрерывном взаимодействии на началах самоорганизации. Осуществление целенаправленного воздействия со стороны субъекта управления на его объект и представляет собой систему управления персоналом в органах местного самоуправления.

Управление персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы функционирует как самостоятельно-организованная подсистема, в которой органично взаимодействуют свои объекты и субъекты управления. Данная подсистема характеризуется наличием собственных управленческих отношений, реализацией конкретных целей и задач, направленных, прежде всего, на рациональное использование кадрового потенциала органов местного самоуправления [2].

Анкетный опрос, проводимый в Республике Адыгея в 2017 году, среди определённого количества государственных и муниципальных

служащих, позволил обнаружить основные проблемы муниципального управления в регионе. На вопрос: «Какие проблемы в Вашей профессиональной деятельности требуют первоочередного решения?» ответы муниципальных служащих РА распределились следующим образом (см. рисунок 1).



Рисунок 1 – Основные проблемы системы управления персоналом в муниципальной службе РА

Муниципальные служащие РА также предлагают конкретные пути решения этих проблем, которые, в первую очередь, связаны с увеличением требований к квалификации и профессиональной подготовке государственных и муниципальных работников, совершенствованием процесса разграничения полномочий между всеми уровнями власти, в том числе проведение реформы государственного аппарата.

Больше половины опрошенных для достижения эффективного функционирования системы муниципального управления предложили увеличить заработную плату чиновникам.

Для улучшения ситуации в системе управления персоналом в органах местного самоуправления необходимо внедрение передовых информационных технологий. Например, на сайте администрации Республики Адыгея можно создать персональную вкладку для статистики муниципальной службы с предоставлением

соответствующих данных о количестве работников, находящихся на муниципальной службе в регионе, включающих их возраст, гендерную принадлежность, квалификацию, стаж, награды и т.д.

Именно сведения такого характера помогут специалистам выявить существующие проблемы в системе управления персоналом в муниципальной службе республики, найти пути решения данных проблем с целью создания эффективно-функционирующей системы кадрового обеспечения органов местного самоуправления.

К важнейшим задачам в области управления персоналом в современных условиях в системе муниципальной службы Республики Адыгея относятся [3]:

1) прогнозирование и стратегическое планирование потребности в трудовых ресурсах;

2) подбор и расстановка кадров, т.е. формирование состава персонала;

3) рациональное использование муниципальных служащих;

4) повышение уровня квалификации, обеспечение профессиональной переподготовки персонала;

5) совершенствование правового регулирования муниципальных служащих и муниципальной службы в целом;

б) внедрение новых технологий в кадровую работу.

Анализ системы управления персоналом муниципальной службы РА позволяет сделать вывод, что в регионе существует необходимость совершенствования процесса управления персоналом в органах местного самоуправления. Эффективность работы органов местного самоуправления во многом зависит от степени правовой культуры самих муниципальных служащих, а также обслуживаемых ими граждан.

Однако заметна и положительная динамика в том, что регион постепенно отходит от старых моделей кадрового обеспечения, и начинает использовать более современные механизмы и системы управления кадрами, различные информационные технологии. Необходимо поддерживать и поощрять такие тенденции развития процесса управления персоналом в органах местного самоуправления [4].

Таким образом, управление персоналом в системе муниципальных служб отражает сложный и непрерывно обновляющийся инновационный процесс, включающий в себя взаимодействие различных факторов, и способствует наиболее рациональному использованию работников для достижения, поставленных перед организацией целей.

Список использованной литературы

1. Щербаков Ю.Н. Государственная и муниципальная служба / Ю.Н Щербаков. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 799 с.
2. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород, 2010. – 126 с.
3. Закон Республики Адыгея «О муниципальной службе в Республике Адыгея» от 08.04.2008 №166 (ред. 01.08.2013) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения: 11.03.2019). – Заголовок с экрана.
4. Черепанов В.В. Основы государственной службы кадровой политики: учебн. Пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов, В.П. Иванов М.: ЮНИТИ-ДАНА; закон и право, 2007. – 575 с.

УДК 331.1

Чуйкова Оксана Анатольевна,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье предложены способы воздействия на быструю адаптацию персонала в современной организации. Создание благоприятных условий работы персонала, поддержание высокого уровня корпоративной культуры, внедрение эффективной системы мотивации – всё это неотъемлемые составляющие процесса адаптации персонала.*

***Ключевые слова:** адаптация, персонал, корпоративная культура, мотивация, эффективное управление.*

***Annotation:** this article proposes ways to influence the rapid adaptation of staff in a modern organization. The creation of favorable conditions for staff, maintaining a high level of corporate culture, the introduction of an effective system of motivation – all these are integral components of the process of adaptation of personnel.*

***Key words:** adaptation, personnel, corporate culture, motivation, effective management.*

В современных условиях жёсткой конкурентной борьбы, быстрой смены технологий и зависимости развития фирмы от используемой ею информации особенно актуальным является максимальное и эффективное использование всех имеющихся ресурсов. При этом основным направлением повышения конкурентоспособности на рынке становится более эффективное использование потенциала сотрудников организации, так как именно люди обрабатывают информацию, участвуют в процессе производства и реализации продукции и т.д. Успех работы предприятия зависит от занятых на нём работников. Поэтому современная концепция управления организацией предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей деятельности учреждения – человеческими ресурсами организации.

Немаловажным фактором эффективного управления является содействие руководства в адаптации персонала. Начиная свою трудовую деятельность в организации, новый сотрудник испытывает некий дискомфорт. У некоторых работников процесс адаптации проходит достаточно быстро и безболезненно, другим требуется больше времени и поддержка как со стороны сотрудников, так и со стороны руководства. Данный процесс зависит от личностных качеств человека, от потребностей и мотивов сотрудника, от лояльности руководства и т.д.

На процесс адаптации непосредственно влияет корпоративная культура, а именно такие понятия, как:

- социальный микроклимат;
- внутренне организационные процессы;
- корпоративная политика организации;
- макроадаптивность.

Компании, в которых действует адаптационная программа для новичков, обучение в рамках повышения квалификации, практикуется участие сотрудников в семинарах и конференциях (в том числе международных), снижают риск утечки ценных сотрудников. Для оценки уровня организационной культуры рекомендуем учитывать следующие параметры (таблица 1)

Таблица 1 – Ключевые параметры диагностики организационной культуры

Параметры диагностики корпоративной культуры	Дешифровка
Ценности	Традиции и правила поведения. Тренинги и учебные программы (процесс социализации). Последовательность ценностей и традиций.
Власть и лидерство	Свобода действий. Делегирование дополнительных полномочий и ответственности. Доверие к руководству.
Коммуникации	Уровень осознания стратегии и целей компании. Доступность информации. Уровень развития системы коммуникаций.
Процесс принятия решения	Коллективность принятия решений. Уровень уважения к мнению респондентов. Отношение респондента к решениям, которые принимаются в компании.
Мотивация	Развитие потенциала сотрудников. Удовлетворение сотрудников условиями труда. Справедливость вознаграждения.
Социально-психологические отношения	Уровень конфликтности. Способы разрешения конфликтов. Контактность и открытость.
Портрет личности	Уровень склонности к командной работе. Уровень коллективности.
Этические кодексы	Наличие кодексов корпоративной этики. Наличие инструкций и правил поведения.
Мифологическая структура	Проведение корпоративных праздников. Существование внутреннего этикета.
Внешняя идентификация	Наличие фирменного стиля или имиджа. Форма одежды и униформа.
Готовность к изменениям	Отношение к изменениям. Уровень готовности персонала к изменениям.
Инновации	Уровень инновационности предприятия. Отношение к инновациям.

Каждый из параметров диагностики организационной культуры является важным и взаимосвязанным с другими. Следует отметить, что влияние внутри организационной и внешней (локальной, глобальной, международной) среды является безусловным. Учитывая постоянные изменения и развитие, которое происходит на мировом рынке, положительным конечно есть тяготение компании к адаптивности, гибкости и изменений, однако многие из них предпочитают стабильном и постепенному развитию и негативно относятся к реформам и реорганизаций.

Проведя анализ параметров организационной культуры на основе анкетного опроса, можно сформировать четыре сектора, которые будут объединять данные показатели для лучшей интерпретации результатов, а именно: социальный микроклимат; внутренне организационные процессы; корпоративная политика организации; макроадаптивность. Чем выше каждый из показателей, тем больше вероятности того, что процесс адаптации будет более эффективным. Следует отметить, что данные опроса среди работников и среди руководства могут значительно отличаться. Это связано с различиями между представлениями о корпоративной культуре руководителя, и действительно существующей корпоративной культуре в организации.

Исследуя процесс адаптации, следует обратить внимание на систему мотивации в организации. В данном контексте целесообразно рассматривать нематериальную мотивацию. Нематериальное стимулирование работников может заключаться:

- в праздновании Дней рождений, общегосударственных праздников (позволяет сотрудникам более полно раскрыться и наладить взаимоотношения в коллективе);
- в высказывании руководителем благодарности подчинённому за внесение новых идей в деятельность организации;
- в организации взаимного досуга сотрудников (хорошие отношения в коллективе вызывают желание ходить на работу и эффективно её выполнять).

Все эти методы нематериальной мотивации благоприятно влияют на адаптацию новых сотрудников и сплочение коллектива. Также, необходимо определить технологию мотивации, осуществить выбор соответствующих методов и инструментов воздействия на персонал, их разумное комплексное сочетание, установить основные составляющие компенсационного пакета работников, соотношение материального и нематериального его составляющих с целью получения максимального результата от функционирования данной модели.

Для этого следует изучать и отслеживать изменение потребностей работников фирмы путём проведения опросов или анкетирования, в том числе и среди новых сотрудников. Мотивация является важнейшим фактором повышения эффективности деятельности всей организации, ведь процесс деятельности организации можно хорошо спланировать и организовать, но если работники этой организации не заинтересованы лично в решении проблем и задач, то результаты контроля и подведения итогов будут неутешительными. В процессе труда у людей целенаправленно формируется заинтересованное отношение к ней и её результатам, поскольку мотивация усиливает желаемое поведение человека, определяет направление поведения и основывается на внутренних и внешних факторах или на мотивах и стимулах.

Создание эффективной системы мотивации труда базируется на следующих принципах: простота и доступность, информирование всех сотрудников компании, готовность преодолевать трудности по администрированию, прозрачность системы мотивации, справедливость, гибкость, отсутствие «уровнировки», оптимальная периодичность выплат, постоянная обратная связь, принцип презентативности, бюджетирование системы мотивации, интегрированность материальных и нематериальных методов мотивации, индивидуализм, доброжелательность.

На основании проведённого исследования можно сделать следующие выводы, адаптация персонала напрямую зависит от существующей корпоративной культуры и системы мотивации труда на предприятии. Поэтому руководители, заинтересованные в успешной деятельности предприятия, должны способствовать созданию и поддержанию благоприятных условий, для успешной и скорейшей адаптации новых сотрудников.

Список использованной литературы

1. Лавицкая М.А. Карты трудовых мотиваторов / М.А. Лавицкая / Справочник кадровика. – №3, 2013. – С. 137 – 140.
2. Лобанов А.А. Стратегия перемен: научное издание / А.А. Лобанов. – М.: ВЗФЭИ, 2012. – 299 с.
3. Мерманн Элизабет Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Элизабет Мерманн. – Гуманитарный центр. – М., 2013. – 184 с.

Шаповалова Елена Николаевна,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»,
Анохина Елена Николаевна,
магистр,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

***Аннотация:** в условиях изменений рыночной ситуации необходимы новые идеи, способные обеспечить высокий уровень конкурентоспособности. Руководство предприятий, готовых инвестировать деньги в развитие и совершенствование своих кадров, может рассчитывать на то, что работники, повысившие свой профессиональный уровень, а вместе с этим и свой кадровый потенциал, смогут легче и быстрее решать более сложные задачи, добиваться поставленных организацией целей.*

***Ключевые слова:** управление, персонал, кадры, потенциал, программы, развитие, уровень, труд, методы, карьера.*

***Annotation:** in the face of changing market conditions, new ideas are needed to ensure a high level of competitiveness. The management of enterprises willing to invest money in the development and improvement of their staff can expect that employees who have improved their professional level, and with it their human resources, will be able to more easily and quickly solve more complex tasks and achieve the goals set by the organization.*

***Key words:** management, personnel, personnel, potential, programs, development, level, labor, methods, career.*

В процессе своей хозяйственной деятельности руководство предприятия постоянно анализирует и корректирует выбранные ориентиры, адаптируя их с учётом факторов внешней среды. Причём сами сотрудники также должны оценивать и пересматривать собственную деятельность, адаптировать деятельность к меняющимся ситуациям и повышать свою квалификацию.

С практической точки зрения организационная деятельность по созданию системы развития кадрового потенциала предполагает работу по следующим направлениям: тактическое – подразумевает реализацию текущих функций персонала; стратегическое – отвечает

за разработку и реализацию стратегии развития системы управления персоналом предприятия в целом.

Важнейшим фактором экономического роста предприятия является гибкая, кадровая политика и чёткий план развития кадров. Формирование и использование кадрового потенциала проводится на основе специфических принципов, требует системного подхода и изучения в условиях конкурентной борьбы между предприятиями.

Для эффективного функционирования предприятия необходимо:

- устанавливать гибкий график работы и обновлённые нормы труда по мере внедрения новых технологий;
- совершенствовать организацию труда сотрудников, внедрять инновационные методы работы;
- вовремя организовывать обучение и повышение квалификации работников;
- составлять индивидуальные планы карьерного роста сотрудников;
- выяснять причины простоев и регулярно выполнять профилактические мероприятия;
- определять наиболее эффективные мотивирующие факторы и внедрять соответствующие стимулирующие системы;
- определять эффективные методы управления стрессами и конфликтами в рабочей среде.

Менеджерам предприятия необходимо учитывать тот факт, что система управления кадровым потенциалом оказывает влияние на конкурентоспособность как предприятия в целом, так и отдельного сотрудника. Результативность данной системы подтверждается повышением эффективности работы; уменьшением конфликтов и простоев; повышением мотивации и приверженности сотрудников фирмы.

Вопросы организации и развития кадрового потенциала включают программы обучения персонала: повышения квалификации и целевой подготовки специалистов. Обучение во многих организациях является интенсивным, многообразным процессом, включающим деятельность, направленную на развитие необходимого для выполнения работы в настоящем и будущем потенциала сотрудников. Программы обучения необходимо развивать на следующих принципах:

1. Полная и достоверная информированность работников о возможных видах и формах обучения.
2. Формирование поддерживающего социально-психологического климата на предприятии, обеспечивающего заинтересованность участия в программах обучения и развития.

3. Практическая направленность обучения. Для того чтобы обучение было более эффективным, программы обучения должны быть тесно связаны с рабочими задачами, отвечать их требованиям. Для этого успешно используется моделирование рабочих ситуаций. Основная идея состоит в том, чтобы навыки, полученные в процессе обучения, могли быть перенесены в реальную обстановку.

4. Рациональное сочетание теоретических и практических методов обучения, использование в обучении различных каналов восприятия и запоминания материала (зрительных, слуховых, моторных, логической памяти и др.), использование повторения и закрепления полученных знаний и навыков.

Основываясь на принятой в мировой практике классификации, программы обучения и развития персонала можно разделить: на обучение на рабочем месте; обучение вне рабочего места; сочетание обучения на и вне рабочего места и самообучение.

Необходимость в обучении определяется на этапе планирования персонала с учётом качественной и количественной потребности. Обучение персонала требуется в случаях, когда работник приходит на предприятие, его назначают на новую должность или ему поручают новую работу, работнику необходимо развивать навыки для выполнения текущей работы, а также когда происходят изменения в стратегии предприятия или во внешней среде. В общем виде цель программ обучения и развития кадров – обеспечение субъекта хозяйствования достаточной численностью сотрудников с навыками и способностями, необходимыми для достижения целей предприятия. Актуальность той или иной программы обучения и повышения квалификации определяется руководством.

Кадровый потенциал предприятия – это совокупность способностей и характеристик работников как главного ресурса, которая связана с успешным исполнением порученных ему функций и эффективным достижением целей развития предприятия в перспективе. В тоже время кадровый потенциал – это способности и возможности каждого работника по реализации своих умений для обеспечения жизнедеятельности любого хозяйствующего субъекта. Показатели кадрового потенциала, при помощи которых этот потенциал оценивается, являются личностные качества сотрудников, их работоспособность, уровень профессиональных знаний и навыков, опыт, наличие творческих способностей. Качество человеческих ресурсов организации тем выше, чем больше удельный вес работников, обеспечивающих особую производительность труда, т.е. работников высокой квалификации с профессиональной подготовкой.

Категория «кадровый потенциал» включает наличие, уровни проявления и значимость деловых качеств, то есть речь, идёт о потенциале каждого отдельно взятого сотрудника. Потенциал работника – проявляется в его ресурсных возможностях трудовой дееспособности. Однако не всегда на практике работник использует свой потенциал в полной мере. Основные составляющие потенциала работника Основные факторы, включаемые в кадровый потенциал:

– составляющая психофизиологическая: его состояние здоровья, работоспособность, выносливость, умения и склонности, тип нервной системы;

– составляющая социально-демографическая: половая принадлежность, возраст, семейное положение;

– квалификационная составляющая: уровень образования, объём специальных знаний, профессиональные трудовые навыки, способность к инновациям, интеллект, творческие способности;

– личностные показатели: ответственность, дисциплинированность, отношение к труду, активность, ценностные ориентации, нравственные устои и прочее.

Кадровый потенциал работника – величина непостоянная. В силу разных причин потенциал может изменяться – возрасти или наоборот, понизиться. Приобретаемые в ходе трудового функционирования способности работника к созиданию повышаются в соответствии с усвоением новых знаний и навыков, улучшения условий труда.

Таким образом, кадровое обеспечение и использование кадрового потенциала предприятия рассматривается современным менеджментом как главный резерв повышения эффективности функционирования компании. В этой связи оценка кадрового потенциала и изучение возможностей трудового коллектива приобретают первостепенное значение для кадрового менеджмента.

Список использованной литературы

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с

2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебн. пособие / М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.

3. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.

4. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-

практическое пособие / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.

5. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.

6. Лукьянова Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. – М.: Проспект, 2015. – 72 с.

7. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 492 с.

УДК 338.2

Шаповалова Елена Николаевна,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»,

Мироненко Анна Сергеевна,

магистр,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПЕРСОНАЛ И ЕГО РОЛЬ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** производители продукции, товаров имеют полную экономическую самостоятельность, сами определяют свою экономическую политику и отвечают за результаты хозяйственной деятельности. Это обуславливает проблему обеспечения экономической безопасности бизнеса и является актуальным. Самое сложное звено в системе безопасности – это персонал предприятия, и именно этот фактор может оказать критическое влияние на успешность деятельности и само существование организации.*

***Ключевые слова:** безопасность, бизнес, преступление, управление, персонал, кадры, риск.*

***Annotation:** producers of goods and goods have complete economic independence, they themselves determine their economic policies and are responsible for the results of economic activities. This causes the problem of ensuring the economic security of the business and is relevant. The most difficult link in the security system is the personnel of the enterprise, and it is this factor that can have a critical impact on the success of the activity and the very existence of the organization.*

Key words: security, business, crime, management, personnel, personnel, risk.

В настоящее время проблема любого отечественного предприятия – это обеспечение его экономической безопасности. Подсистема обеспечения безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом.

Количество экономических преступлений значительно выросло со стороны сотрудников компаний, менеджеров. Их функциональные возможности дают право доступа практически ко всем активам предприятия, системе охраны объекта, защите баз данных, может просто услышать нужную информацию и сделать выявление случившегося практически невозможным.

Любой вид бизнеса сопряжён с коммерческим риском. Непредсказуемость хозяйственной деятельности и её результатов приводят к нежелательному результату, к невозможному ущербу, к полному банкротству. Это требует от предпринимателей, менеджеров различных уровней понимания сущности экономической безопасности предприятия, её структуры, объектов экономической безопасности; знания теории экономической безопасности; основных опасностей и угроз, количественных и качественных показателей оценки уровня экономической безопасности; методов анализа факторов риска; основных направлений обеспечения безопасности; умения претворять на практике теоретические положения.

Преступления, совершаемые сотрудниками (более половины) обнаруживаются случайно. Большого ущерба предприятию, чем его работник, допущенный практически ко всем средствам и секретам фирмы не может донести никто.

Основное значение системы экономической безопасности предприятия – предупреждающий её характер. Основные критерии оценки её надёжности и эффективности:

– обеспечение стабильной работы, сохранение и приумножение финансов и материальных ценностей предприятия;

– упреждение кризисных ситуаций, в том числе различных чрезвычайных происшествий, связанных с деятельностью «внешних» или «внутренних противников».

Предприятие при решении задач экономической безопасности акцентирует основное внимание на поддержании нормального ритма производства и сбыта продукции, на предотвращении материального или финансового ущерба, на недопущении несанкционированного доступа к служебной информации и разрушения компьютерных баз данных. В кризисные периоды развития наибольшую опасность для

предприятия представляет разрушение его потенциала (производственного, технологического, научно-технического и кадрового) как главного фактора жизнедеятельности предприятия, его возможностей.

Безопасность функционирования предприятия обеспечивается внедрением комплекса мер правового, организационного и технического характера. Главной целью обеспечения экономической безопасности предприятия является достижение максимальной эффективности его функционирования, создание устойчивой основы для достижения целей бизнеса.

Всё большую роль для обеспечения экономической безопасности предприятия приобретает система управления персоналом. Актуальна задача защиты персонала предприятия от нанесения ему материального, морального и иного ущерба, а также, с другой стороны, существует угроза негативных последствий от случайных или преднамеренных действий сотрудников.

Аналитика последнего времени показывает, что различные по характеру правонарушения на предприятии связаны с неправомерными действиями сотрудников. В настоящее время многие руководители предприятий все больше внимания уделяют подбору персонала, так как именно от сотрудников во многом зависит состояние экономической безопасности предприятия. Как правило, сотрудники могут найти доступ к активам предприятия, получить важную информацию о его деятельности, проникнуть в базы данных. Примерно 80% ущерба материальным активам предприятий наносится их собственным персоналом. Только 20% попыток взлома сетей и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации спровоцированы извне. Остальные 80% подобных деяний происходят с участием персонала компаний. Общемировая статистика показывает: 10–15% всех людей являются нечестными по определению, 10–15% абсолютно честны, остальные 70–80% – колеблющиеся, т.е. те, кто поступит нечестно, если риск попасться будет минимальным.

Одним из решений данной проблемы является внедрение процедур тщательного подбора персонала.

Проблема отбора кадров возникает в случае создания новых подразделений или замещении вакантных должностей. В первом случае изучается значительное число кандидатур, а во втором случае из ограниченного числа кандидатов отбирается тот, который в наибольшей степени соответствует требованиям данной должности.

При подборе персонала предприятия все внимание уделяется степени профессионализма работника, наличию и уровню

образования, опыту работы. Система подбора персонала должна постоянно совершенствоваться, обновляться процесс внедрения процедуры для определения надёжности сотрудников.

Документы, предоставляемые кандидатами, могут быть тщательно изучены предприятием. Кандидатов проверяют на предмет их связи с криминальными структурами, наличие судимостей. Иногда вызывают недоверие неаккуратные записи и исправления в документах, зачёркивания. Иногда кандидат показывает свою ненадёжность уже на стадии собеседования: сообщает излишнюю информацию о предыдущем месте работы, разглашает конфиденциальные сведения.

Современная система мер экономической безопасности предприятия должна быть направлена на своевременное выявление, пресечение совершения возможных противоправных действий сотрудников. Во многом безопасность экономической деятельности предприятия зависит от уровня профессионализма, квалификации и морально-нравственных качеств персонала.

В современных динамично развивающихся структурах значительно повышаются и изменяются требования к личным и деловым качествам сотрудников. В настоящее время руководители предприятий всё чаще обращаются к методам и процедурам научной психологии, которые позволяют всесторонне оценить кандидата на предмет надёжности, уровень профессионализма.

Важную роль в обеспечении безопасности компании играет менеджер по персоналу. С помощью психологических приёмов он может распознать те качества кандидатов, которые могут впоследствии создать ряд проблем, подрывающих безопасность компании. Например, ухудшение психологического климата в коллективе может привести к уходу из компании более сильных сотрудников.

Руководители предприятий в некоторых случаях обращаются к специализированным фирмам, проверяющим безопасность на коммерческой основе. Интересуются информацией о благонадёжности кандидата со стороны отсутствия в прошлом опыте случаев неаккуратного обращения с материальными ценностями предприятия, разглашения конфиденциальной информации, возникновения по его вине внутренних и внешних конфликтов. Также особое внимание уделяют установлению фактов, которые доказывают морально-психологическую ненадёжность, неустойчивость кандидата на должность, определение предрасположенности к совершению противоправных действий в случае формирования в его окружении определённых обстоятельств.

При подборе персонала предприятия важен уровень квалификации работников, которые занимаются решением вопросов отбора и набора кадров. Специалисты этого направления должны проходить специальное обучение, расширять методы контроля и варианты проверки кандидатов.

Просчёты (промахи) при подборе новых сотрудников могут стать угрозой безопасности предприятия из-за приёма на должность работника, который способен умышленно или неумышленно нанести вред предприятию в разных областях деятельности.

Надёжность (устойчивость) предприятия в рыночной среде предполагает отстранение и недопущение людей, имеющих связи с криминальными структурами, склонных к воровству, способных подорвать информационную безопасность к базе данных, планов, связанных с заключением договоров с другими компаниями и т.д.

Таким образом, система экономической безопасности предприятия включает совокупность мероприятий по подбору персонала. Установленные критерии способны предотвратить возможные правонарушения со стороны персонала, негативные последствия в результате неквалифицированных действий сотрудников.

Список использованной литературы

1. Корястин А.Е. Экономическая безопасность / А.Е. Корястин, А.И. Барановский, Л.В. Герасименко, Л.М. Судьба, А.М. Калюк. – М.: Центр учебной литературы, 2010. – 368 с.

2. Седегов Р.С. Оптимизация информационно-экономической системы предприятия: учебник для вузов. – М.: Экономика, 2016. – 320 с.

3. Шлыков В.В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия / В.В. Шлыков. – М.: Алетейя, Санкт-Петербургский университет МВД России, Рязанский институт права и экономики МВД России, 2014. – 144 с.

4. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ АКТИВИЗАЦИИ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

УДК 334.713:332.14 (470.621)

Бабалян Эмин Борикович,
старший преподаватель кафедры цифровой экономики,
Хатукай Саида Аслановна,
доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
(Российская Федерация, г. Майкоп)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНЕ

***Аннотация:** в статье дана оценка роли сектора малого предпринимательства в современных условиях, проведен анализ текущего состояния малого бизнеса в Республике Адыгея, выявлены основные проблемы, препятствующие его развитию, а также дана характеристика государственной политики поддержки предпринимательства в регионе.*

***Ключевые слова:** малое предпринимательство, государственная политика поддержки малого предпринимательства, инструменты государственной поддержки предпринимательства, Республика Адыгея.*

***Annotation:** the article assesses the role of the small business sector in modern conditions, analyzes the current state of small business in the Republic of Adygea, identifies the main problems hindering its development, as well as the characteristics of the state policy to support entrepreneurship in the region.*

***Key words:** small business, the state policy of support of small business, tools of the state support of business, the Republic of Adygea.*

В современных условиях трудно переоценить роль малого бизнеса в сохранении основ рыночной экономики, в том числе производстве товаров и услуг, создании новых рабочих мест, стимулировании совокупного спроса, повышении инвестиционной привлекательности национальной экономики, появлении и внедрении инноваций и научно-технических новинок [1].

Стоит также отметить значимость малых предприятий в формировании региональных бюджетов – существенные налоговые и иные поступления от их хозяйственной деятельности обеспечивают значительную долю доходной части бюджета региона.

Существенным отличием малого бизнеса от других форм хозяйствования является то, что данный сектор эффективно функционирует во многих отраслях экономики, включая промышленное производство, торговлю, общественное питание и сферу услуг.

В проблемных регионах Юга России сектор малого и среднего бизнеса приобретает в современных условиях особое значение, поскольку развитие данного сектора экономики региона косвенно стимулирует эффективность производства в действующих на его территории крупных компаниях посредством освоения новых рынков, которые эти компании считают недостаточно ёмкими [2]. Функционирование и развитие малого и среднего бизнеса как гибкого производителя, оперативно реагирующего на изменения конъюнктуры рынка, придаёт рыночной экономике в регионах необходимую эластичность, способствует формированию конкурентной среды и выполняет также роль амортизатора колебаний экономической конъюнктуры.

Предприятия малого бизнеса характеризуются тем, что для их становления не требуются крупные стартовые инвестиции, при этом они дают гарантию высокой скорости оборота ресурсов, обеспечивают наиболее быстрое и экономное решение проблем дальнейшей перестройки экономической системы региона, формируют и насыщают местные рынки потребительскими товарами и повышают уровень занятости населения этих бюджетно-дефицитных регионов.

Анализируя данные Управления Федеральной государственной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея, можно отметить, что на сегодняшний день в Адыгее зарегистрировано 4179 предприятий сектора малого бизнеса [3]. В данном секторе задействованы более 20 тысяч человек – это почти четверть занятых в экономике региона. При этом половина из них являются индивидуальными предпринимателями. Стоит отметить положительные тенденции в развитие сектора малого бизнеса в Адыгее (таблица 1).

Таблица 1 – Основные показатели деятельности малого бизнеса в Республике Адыгея в 2013–2017 гг.

Показатель	Период					Абсолютное изменение, 2017–2012	Относит. изменение, 2017/2012, %
	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год		
Количество предприятий, единиц	3737	3968	4179	4498	4815	1078	28,85
Средняя численность работников, чел.	21599	21730	22432	20656	21800	201	0,93
Оборот малых предприятий, млн руб.	38835,2	43502,3	54743,4	48793,4	52862,3	14027,1	36,12

Количество малых предприятий в Адыгее за последние 5 лет увеличилось более чем на 28%, а их оборот увеличился на 38%. Однако, в разрезе территорий изменение их числа складывается неоднозначно.

Наиболее динамичным развитием малого бизнеса и ростом основных показателей его деятельности характеризуется город Майкоп. Более половины от общего количества малых предприятий в Адыгее осуществляют свою деятельность именно в административном центре региона. Это обусловлено более широким потребительским рынком, концентрацией в городе трудовых и сырьевых ресурсов. Среди других муниципальных образований лидирующее положение в развитии малого предпринимательства занимает Тахтамукайский район – 20,5%. Меньше всего малых предприятий расположено в Шовгеновском и Гиагинском районах: 1,4% и 2,6%.

Анализ деятельности малых предприятий республики показывает, что более 60% предпринимателей, занятых в малом бизнесе, осуществляют свою деятельность в торговле и бытовом обслуживании. Организация бизнеса в этих сферах не требует существенных капитальных вложений и человеческих ресурсов, средние размеры численности и оборотных средств невелики, а технологии преимущественно стандартны.

Не смотря на успехи малых предприятий, на сегодняшний день этот сектор экономики оказывает ещё недостаточное влияние на социальное и экономическое развитие Республики Адыгея, низким остаётся уровень технологии производства на малых предприятиях, недостаточна доля средств малого бизнеса в общем объёме инвестиций в основной капитал и в налоговых поступлениях.

Причина тому – проблемы, тормозящие его развитие. Среди основных проблем можно выделить:

- недостаток финансовых средств и имущественных ресурсов;
- слабо развитая инфраструктура поддержки предпринимательства;
- административные барьеры;
- несовершенство законодательной базы;
- слабое информационное освещение возможностей получения государственной поддержки развития данного сектора экономики, их форм.

В этих условиях для решения указанных проблем и обеспечения более эффективного развития данного сектора в регионе осуществляется государственная поддержка предпринимательства.

Целью государственной политики развития и поддержки малого предпринимательства является создание политических, правовых и экономических условий для свободного развития малого предпринимательства, обеспечивающих [4]:

- повышение социальной эффективности деятельности малых предприятий – рост численности занятых в секторе малого предпринимательства, средних доходов и уровня социальной защищённости работников малых предприятий и, как следствие, формирование среднего класса – базы политической стабильности;
- повышение темпов развития малого предпринимательства как одного из стратегических факторов социально-экономического развития государства, увеличение доли малого предпринимательства в формировании всех составляющих внутреннего валового продукта (производство товаров, оказание услуг, чистые налоги), расширение сфер деятельности и экономическое укрепление малых предприятий.

Основным инструментом реализации государственной политики в Республике Адыгея является Республиканская программа государственной поддержки малого предпринимательства, основная цель которой – создание условий для стабильной деятельности малых предприятий. В рамках Программы была предусмотрена в 2017 году реализация 15 мероприятий с общей суммой финансирования 35 млн рублей. Указанные средства предполагалось направить на финансовую и информационно-методическую поддержку малого предпринимательства. В результате реализации указанных мероприятий государственную поддержку получили 113 представителей среднего и малого бизнеса, что позволило увеличить их количество на 4% и способствовало росту малого предпринимательства на 45,2% по сравнению с 2016 годом.

В рамках финансовой поддержки субъектов малого бизнеса второй год в республике осуществляется субсидирование процентных ставок по кредитам, полученным предпринимателями в кредитных учреждениях. Субсидия предоставляется в форме компенсации двух третьих ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, что позволяет субъекту малого бизнеса удешевить пользование кредитом. В 2016 году субсидии были предоставлены 17 предпринимателям на сумму 5,6 млн рублей.

С целью финансовой поддержки предпринимателей, осуществляющих свою деятельность в сфере торговли и бытовом обслуживании, принята Программа микрокредитования субъектов малого предпринимательства и осуществлена её презентация для муниципальных образований республики. Программа предусматривает льготное кредитование на короткие сроки предпринимателей, которые не имеют возможности получить кредиты в банках из-за отсутствия залога, кредитной истории, «работающего» расчётного счета. В рамках реализации данной программы в 2017 году было выдано 86 займа на общую сумму 111 744,00 тыс. руб., за шесть месяцев 2018 года 36 займа на сумму 49 250,00 тыс. руб.

Распределение субсидий по территориям республики неравномерно – в 2017 году наибольшее количество и «качество» субсидий выдано малому бизнесу г. Майкопа, Майкопскому району и Кошехабльскому району.

Таблица 2 – Распределение субсидий в 2017 году

Муниципальные образования	Кол-во предприятий малого бизнеса	Сумма полученных микрозаймов (тыс. руб.)	Доля в общей сумме выданных микрозаймов, %
г. Майкоп	39	46 500,00	41,6
г. Адыгейск	1	300,00	0,3
Гиагинский район	6	6 050,00	5,4
Красногвардейский р-н	2	600,00	0,6
Кошехабльский р-н	9	13 900,00	12,4
Майкопский район	13	24 400,00	21,8
Теучежский р-н	1	800,00	0,7
Тахтамукайский р-н	4	8 700,00	7,8
Шовгеновский р-н	11	10 494,00	9,4
Итого	86	111 744,00	100,0

Другим методом государственной поддержки в регионе является имущественная поддержка. В целях имущественной поддержки предпринимательства в Республике Адыгея действует Республиканский бизнес-инкубатор, основным видом деятельности которого является предоставление субъектам малого предпринимательства в аренду производственных и офисных помещений по льготной цене.

В 2017 году общая численность потребителей, воспользовавшихся услугами учреждения (в том числе платными для потребителей) составило 196 человек, что на 14% больше в сравнении с предыдущим годом.

Также, в регионе активно осуществляется информационная поддержка малого и среднего предпринимательства, которая включает в себя обеспечение субъектов малого и среднего предпринимательства информацией о деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления и обеспечение доступа предпринимателей к экономической, правовой, статистической и иной информации, необходимой для эффективного развития малого и среднего предпринимательства

Таким образом, можно отметить, что реализуемая в Республике Адыгея политика по поддержке малого предпринимательства, выполняет значительную роль для развития данного сектора в регионе.

Список использованной литературы

1. Файзиев Ш.Ш. Значение малого бизнеса и предпринимательства в социально-экономическом развитии региона / Ш.Ш. Файзиев, Б.У. Шермухамедов // Вопросы экономики и управления, 2017. – №1. – С. 120 – 123.

2. Мохова Е.А. Современное состояние малого бизнеса Южного федерального округа / Е.А. Мохова // Пространство экономики, 2009. – №3 (ч.3). – С. 243 – 245.

3. Управление Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея. Официальный сайт [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://krsdstat.gks.ru/>

4. Ситдикова С.М. Государственная поддержка малого бизнеса в Российской Федерации / С.М. Ситдикова // Молодой учёный, 2016. – №20. – С. 416 – 419.

УДК 334.713:339.137.2 (470.621)

Бабалян Эмин Борикович,
старший преподаватель кафедры цифровой экономики,
Хатукай Саида Аслановна,
доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
(Российская Федерация, г. Майкоп)

ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА В РЕГИОНЕ

***Аннотация:** в статье определены основные факторы конкурентоспособности региона, выявлена роль малого бизнеса в её повышении, проведен анализ состояния малого бизнеса в Южном федеральном округе, выявлены основные факторы, формирующие конкурентоспособность малого бизнеса в регионе.*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, малый бизнес, Республика Адыгея, факторы обеспечения конкурентоспособности.*

***Annotation:** the article identifies the main factors of competitiveness of the region, identifies the role of small business in raising it, analyzes the state of small business in the Southern Federal District, identifies the main factors that shape the competitiveness of small business in the region.*

***Key words:** competitiveness, small business, Republic of Adygea, competitiveness factors.*

В современных условиях конкурентная позиция региона, повышение его конкурентоспособности становятся важными условиями устойчивого социально-экономического развития. При этом под конкурентной позицией региона понимается совокупность конкурентных преимуществ, которые определяются факторами и условиями, создающими для региона благоприятную позицию на конкурентном рынке.

Вместе с тем повышение конкурентоспособности региона – это не только цель развития его экономики, но и главный фактор повышения уровня жизни и качества жизни его населения.

На конкурентоспособность региона влияет множество как объективных, так и субъективных, внутренних и внешних факторов, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Основные факторы конкурентоспособности региона [1]

Факторы	Показатели
Уровень жизни населения	Наличие рабочих мест, уровень заработной платы, система социальной поддержки населения, экология, культурная среда, духовная жизнь, природно-климатические условия, уровень образования и т.д.
Предприятия	Наличие и экономические особенности факторов производства, налоговый и предпринимательский климат, ёмкость регионального рынка сбыта, стратегия и перспективы развития, экономическое разнообразие производственного сектора и т.д.
Малый бизнес	Возможности развития малого бизнеса, системы поддержки малого бизнеса, наличие благоприятных условий управления, благоприятных для предпринимательства, развитость финансово-кредитной системы и т.д.
Инвесторы	Уровень доходов бюджета региона, экономический потенциал и конкурентоспособность предприятий региона, степень прогрессивности регионального управления, опыт реализации регионом крупных инфраструктурных проектов и т.д.
Туризм	Наличие туристического интереса к региону, природно-климатические условия, транспортная доступность, качество и цены на услуги туристической инфраструктуры, благоприятность экологии и т.д.

Как видно из данной таблицы, одним из условий успешного развития региона является развитие малого бизнеса, а также возможность реализации предпринимательской инициативы. В настоящее время малый бизнес – это неотъемлемая часть экономической и социальной жизни страны, в том числе и региона. Он не только смягчает социальные проблемы, насыщает рынок товарами, но и обеспечивает экономическую самостоятельность значительной части населения, является гарантом политической стабильности и демократического развития общества. Увеличение количества малых предприятий приведёт к росту количества рабочих мест, развитию конкурентной рыночной экономики, повышению инвестиционной привлекательности и увеличению благосостояния населения [2].

Вместе с тем, развитие малого бизнеса в регионах происходит неравномерно, что обусловлено особенностями самих регионов, разным содержанием и структурой их конкурентных преимуществ, стимулирующих развитие данного сектора, а также нерешённостью ряда проблем, тормозящих развитие предпринимательства.

К примеру, рассмотрим состояние малого бизнеса в Южном федеральном округе, в который входят такие регионы, как: Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Республика Крым,

Краснодарский край, Астраханская область, Волгоградская область, Ростовская область и г. Севастополь. В таблице 2 приведены основные показатели деятельности малых предприятий Южного федерального округа по состоянию на 2017 год.

Таблица 2 – Основные показатели деятельности субъектов малого бизнеса регионов ЮФО в 2017 году [3]

Регионы	Количество предприятий, единиц	Средняя численность работников, чел.	Оборот предприятий, тыс. руб.	Инвестиции в основной капитал, тыс. руб.
Республика Адыгея	4815	21800	52862300	2647964
Республика Калмыкия	1853	8244	11904538	422027
Республика Крым	22282	86906	87145965	8938175
Краснодарский край	81061	390733	1790433283	32053599
Астраханская область	9957	47467	108595284	2700656
Волгоградская область	28639	153465	513626112	10671109
Ростовская область	54185	326245	1057502066	42092546
г. Севастополь	7910	28461	68266356	1798236

Проанализировав данную таблицу, можно сделать вывод о том, что Республика Адыгея по всем сравниваемым параметрам значительно уступает соседним регионам, опережая лишь Республику Калмыкия. Самое высокое развитие наблюдается в Краснодарском крае.

Проанализируем развитие малого бизнеса в Республике Адыгея в динамике (рисунок 1) [4].

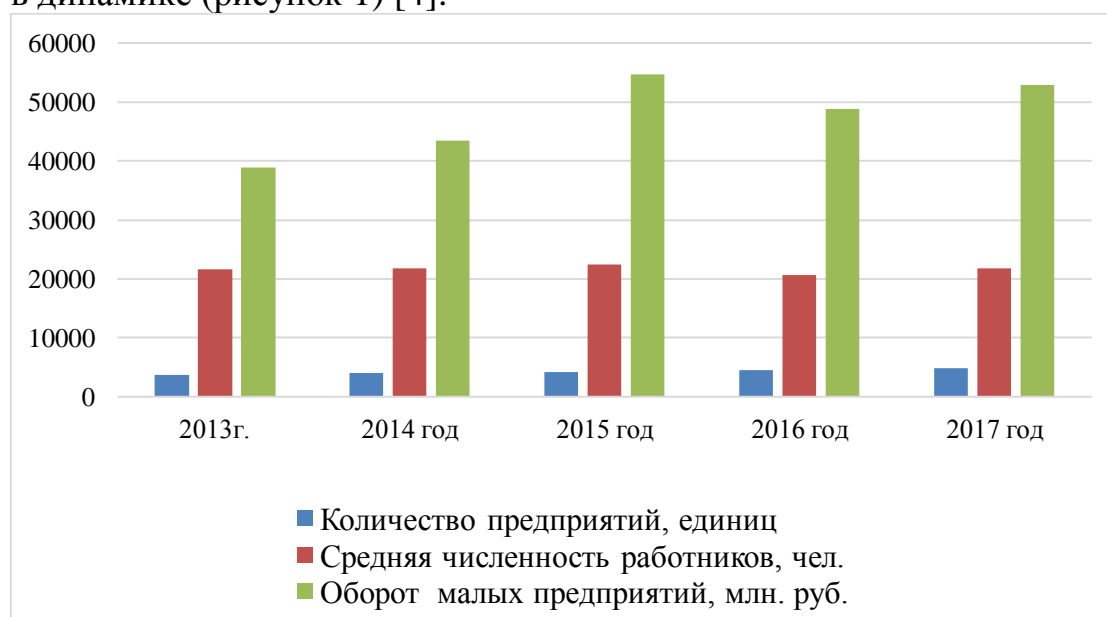


Рисунок 1 – Развитие малого бизнеса в Республике Адыгея в 2013–2017 гг.

Проведенный анализ относительно развития малых предприятий в Республике Адыгея показал, что имеется определённый потенциал его развития. Малые предприятия могут стать одним из факторов, обеспечивающим социальную и политическую стабильность при эффективном регулировании со стороны государства.

Вместе с тем, на сегодняшний день в Республике Адыгее остаётся низкий уровень технологии производства на малых предприятиях, недостаточная доля средств малого бизнеса в общем объёме инвестиций в основной капитал, а также в налоговых поступлениях. Причиной этого являются проблемы, которые затормаживают развитие малого бизнеса. К ним относятся:

- административное давление;
- недостаток кредитных ресурсов;
- недостаток имущественных ресурсов;
- слабо развитая инфраструктура поддержки малого бизнеса;
- низкий уровень информационного обеспечения для получения государственной поддержки развития малого бизнеса;
- низкий уровень сбыта;
- высокие налоги.

Одним из главных препятствий на пути развития малого бизнеса в Республике Адыгея является отсутствие потенциала для быстрого достижения устойчивого экономического роста в сфере малого бизнеса. Для устранения этих проблем необходимы значительные инвестиции в течение ряда лет, а также административные ресурсы. Развитие малого предпринимательства позволит сделать шаг к оздоровлению экономики, борьбе с безработицей, а также к выходу региона на более высокий уровень.

В этих условиях для решения данных проблем и повышения конкурентоспособности малого региона необходимо эффективно использовать конкурентные преимущества региона, благодаря которым обеспечиваются финансовая, экономическая и рыночная устойчивость.

Конкурентные преимущества не долговечны, поскольку благодаря новым знаниям и умениям довольно быстро растут новые конкуренты. Система факторов, формирующих конкурентоспособность малого предпринимательства, представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Факторы конкурентоспособности малых предприятий

Факторы конкурентоспособности		
Базовые		Перспективные
Объективные	Субъективные	
– географическое положение; – природно-климатические условия; – инфраструктура.	– региональная стратегия; – политика поддержки малого предпринимательства; – промышленная политика.	– потенциал менеджмента; – кадровый потенциал; – инновационный потенциал; – финансовый потенциал; – производственный потенциал; – сбытовой потенциал; – потенциал жизненного цикла предприятия; – потенциал развития бизнеса.

Все многообразие факторов, формирующих конкурентоспособность малого предпринимательства, можно дифференцировать по четырём группам: финансово-экономические; инновационные; ресурсные и ресурсосберегающие; экологические (рисунок 2) [5].



Рисунок 2 – Факторы, формирующие конкурентоспособность малого бизнеса

Таким образом, факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий, отражают различные аспекты рыночной деятельности субъектов малого предпринимательства, а также параметры, отображающие степень использования факторов производства.

Список использованной литературы

1. Беленов О.Н. Конкурентоспособность стран и регионов / О.Н. Беленов, А.А. Анучин. – М.: КноРус, 2016. – 144 с.
2. Каппушева Тамара Лутовна Роль малого и среднего бизнеса в обеспечении конкурентоспособности проблемного региона / Тамара Лутовна Каппушева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика, 2012. – №3(104).
3. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gks.ru/>
4. Управление Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krsdstat.gks.ru/>
5. Ляманова Е.А. Факторы и условия обеспечения конкурентоспособности малого бизнеса в Республике Мордовия / Е.А. Ляманова, К.В. Колпакова, Е.В. Гусарова // Вектор экономики, 2016. – №6(6).

УДК 338.2

Бессмертная Алёна Игоревна,
ассистент кафедры управления персоналом
и экономической теории,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

ПОДХОДЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: статья посвящена исследованию, а также разработке подходов и механизмов управления экономическим потенциалом. Обоснована необходимость создания модели, управления потенциалом, применяющая алгоритмический инструментарий. Предложены стадии контроля и усовершенствования процесса управления экономическим потенциалом предприятия.

Ключевые слова: предприятие, эффективность, экономический потенциал, управление, актуальность, модель, анализ, резерв.

Annotation: the article is devoted to the study, as well as the development of approaches and mechanisms for managing economic potential. The necessity of creating a model, potential management, applying algorithmic tools. The proposed stage of control and improvement of the process of managing the economic potential of the enterprise.

Key words: enterprise, efficiency, economic potential, management, relevance, model, analysis, reserve.

Деятельность предприятия является сложной системой, которая формализуется и описывается определёнными показателями и направлена на поддержку, а чаще – на повышение своего экономического потенциала.

Экономический потенциал рассматривают как совокупность средств и возможностей предприятия при реализации его конкурентных преимуществ, которые формируются через центры эффективности: маркетинг, финансы, производство, научные разработки. Конкурентоспособность при этом является одновременно как следствием, так и причиной роста уровня экономического потенциала предприятия [3].

Таким образом, основу конкурентоспособности предприятия составляет его экономический потенциал, который включает возможности и ресурсы, сформированные внешней средой, являющиеся неуправляемыми факторами, а также возможности и ресурсы внутренней среды предприятия. Кроме того, конкурентоспособность предприятия зависит от эффективности работы управляющей системы, которая позволяет адаптировать элементы экономического потенциала к требованиям внешней и внутренней среды.

Механизм управления экономическим потенциалом – это составная часть общего процесса управления предприятием. Управление формированием и развитием экономического потенциала предприятия прямо зависит от эффективности системы менеджмента. Данный процесс обуславливается не только наличием ресурсов, но и их распределением, использованием и своевременным пополнением.

Процесс управления экономическим потенциалом предприятия отличается сложностью функций и элементов. Система управления экономическим потенциалом предприятия выполняет такие функции, как планирование, организация, анализ, регулирование, учёт и контроль [1]. Выполнение этих функций осуществляется через принятие управленческих решений, которые должны быть

своевременными и обоснованными.

Актуальность управления экономическим потенциалом предприятия определила необходимость создания модели, которая даёт возможность управлять этим потенциалом, используя алгоритмический инструментарий. Исходя из того, что концентрированным выражением процесса управления есть управленческое решение, модель управления экономическим потенциалом предприятия представляет собой управленческое решение относительно повышения эффективности использования экономического потенциала.

На первой стадии процесса управления экономическим потенциалом предприятия чётко прослеживаются четыре функции [1]:

- экономический анализ как комплекс работ в сфере оценки достигнутых результатов, выявление внутренних и внешних резервов дальнейшего развития;

- прогнозирование как совокупность гипотез, сценариев и моделей экономических процессов, которые могут иметь место в будущем. Прогнозы обычно строятся в нескольких вариантах, которые позволяют обосновать разнообразные альтернативные способы дальнейших действий и выбрать лучшие из них;

- принятие решений как совокупность способов достижения целей и задач, которые возникают перед предприятием;

- планирование как процесс разработки и принятия планов, программ и бюджетов, которые определяют способы будущих действий, траекторию развития экономического потенциала предприятия.

Планирование дальнейшего развития действующего предприятия осуществляется, как правило, «от достигнутого». В этом случае базой для планирования деятельности предприятия является уже достигнутый экономический потенциал и выявленные резервы, не использованные при его формировании. В свою очередь, наличие неиспользованных резервов определяется в результате экономического анализа. Таким образом, обоснованность управленческих решений и возможности дальнейшего развития предприятия определяются результатами своевременного и качественного анализа экономического потенциала предприятия [2].

Процесс управления экономическим потенциалом предприятия невозможен без чёткой его организации. Необходимость её выделения в отдельную управленческую функцию можно обосновать тем, что организация как функция управления составляет основу повседневной управленческой деятельности, и без неё, обычно, не работают ни планы, ни программы.

Сущность организации составляется в координации, т.е. упорядочении, согласовании, регламентировании действий исполнителей, которые принимают участие в общем деле. Составной частью работ в фазе организации есть формирование организационных структур управления, которые определяют построение системы управления, выделение уровней управления и структурных подразделов, характер подчинения и взаимосвязи между ними, функции отдельных звеньев управленческих структур [3].

Таким образом, вторая стадия процесса управления экономическим потенциалом предприятия связана с координацией функций и формированием организационных структур управления.

Целенаправленное влияние на объект управления допускает постоянное сравнение его проектированных и достигнутых характеристик, выявление отклонений фактических величин от нормативных, плановых и прогнозируемых показателей. Функции контроля всегда предшествует функция учёта. Её содержание составляют процессы фиксации первичной информации о хозяйственных операциях и группировке данных по строго определённым признакам, направлениям, периодам. Благодаря учёту субъект управления имеет возможность получать информацию об имеющихся ресурсах. Именно учёт создаёт возможность реального контроля над ходом производства, по его результатам на предприятии.

Таким образом, на третьей стадии процесса управления экономическим потенциалом предприятия выступают ещё две функции управления – учёт и контроль, с помощью которых поддерживается обратная связь между управляющей системой и управляемым объектом.

На заключительной стадии управления экономическим потенциалом предприятия осуществляются функции анализа и регулирования. Они содержат в себе комплекс работ, направленных на устранение отрицательных отклонений, а также закрепление и поощрение положительных результатов. Регулирование – не что иное, как реагирование системы управления на ход событий, его изменения, т.е. процесс приведения управляемой системы в необходимые рамки.

Стойкое развитие предприятия зависит от уровня и эффективности использования экономического потенциала. Измерив их, можно оценить эффективность управления предприятием. Уровень использования экономического потенциала, с одной стороны, характеризует использование ресурсов в данное время, с другой стороны – наличие потенциальных возможностей для развития в будущем [4].

Управление экономическим потенциалом позволяет сделать процесс использования ресурсов предприятия более рациональным, целенаправленным, ориентированным на повышение эффективности и результативности деятельности предприятия.

Предложенный механизм управления экономическим потенциалом даёт возможность поддерживать его в соответствующем состоянии, или переводить в качественно и количественно новое состояние; позволяет привести в порядок принятие управленческих решений по планированию, организации, контролю уровня и эффективности его использования. Таким образом, при эффективном менеджменте экономический потенциал предприятия в рыночных условиях функционирования может существенным образом повысить его ресурсный уровень за счёт оптимального набора номенклатуры и ассортимента произведённой продукции и услуг, и возникающего при этом синергетического эффекта, результативности деятельности функциональных подразделений, личных и профессиональных качеств руководителей и организационных форм управления, на основе которых они строят свою работу, или использование благоприятных возможностей, скрытых во внешней среде. И, наоборот, при деструктивном менеджменте, имеющийся в распоряжении предприятия экономический потенциал может быть сведён к уровню ликвидационного баланса (в случае банкротства), когда управляющая система не в силах организовать эффективное применение своих активов, или не может предусмотреть возникающие угрозы во внешней среде.

Список использованной литературы

1. Гунина И.А. Теоретико-методологические основы формирования концепции развития экономического потенциала предприятия / И.А. Гунина // Машиностроитель, 2004. – №10. – С. 10 – 14.
2. Дежкина И.П. Управление производственным потенциалом предприятия в условиях рынка: учебн. пособ. / И.П. Дежкина. – Г.: Деловая литература, 2003. – 169 с.
3. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: [монография] / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
4. Должанский И.З. Управление потенциалом предприятия: учебн. пособ. / И.З. Должанский, Т.О. Загорная. – К.: Центр учебной литературы, 2006. – 362 с.

Денисенко Игорь Анатольевич,
доцент кафедры маркетинга и менеджмента, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
Пономарев Андрей Алексеевич,
аспирант,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

***Аннотация:** в статье рассматриваются аспекты предпринимательства в парадигме устойчивого развития региона. Проанализированы функции предпринимательства. Создана концептуальная схема влияния предпринимательства на устойчивое развитие региона.*

***Ключевые слова:** устойчивое развитие, предпринимательство, регион, функции предпринимательства, регион.*

***Annotation:** The article discusses aspects of entrepreneurship in the paradigm of sustainable development of the region. Analyzed the functions of entrepreneurship. A conceptual scheme of the impact of entrepreneurship on the sustainable development of the region has been created.*

***Key words:** sustainable development, entrepreneurship, region, functions of entrepreneurship, region.*

Обеспечение устойчивого развития является одним из основных стратегических аспектов программ развития регионов во всём мире. Существенным препятствием обеспечения устойчивого развития является отсутствие обоснованного научного подхода, который позволил бы на системном уровне сформировать правильные управленческие решения по сбалансированному устойчивому развитию за счёт избегания неравномерностей и определения условий рационального использования ресурсов.

Решение целого комплекса задач связано с разработкой теоретико-методологических, концептуальных и прикладных аспектов устойчивого развития региона, так как именно на этом уровне должна быть сформирована основа комплексного решения проблемы обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

Изучению прикладных и теоретических аспектов устойчивого развития посвящены работы знаменитых зарубежных и отечественных учёных, а именно В. Вернадского, В. Вишневого, Б. Данилишина, Р. Лепа, Р. Солоу, В. Онищенко и др. В научных исследованиях вопросы системного определения сущности устойчивого развития этих и других авторов анализируются вопросы системного определения сущности устойчивого развития.

Однако до настоящего момента нет общепринятого подхода к обоснованию роли предпринимательства в устойчивом развитии региона. Особенное значение при этом имеет раскрытие аспектов и функций предпринимательства, способных являться генератором устойчивого регионального развития.

Основная цель исследования состоит в установлении роли предпринимательства в устойчивом развитии региона и разработки схемы взаимосвязи предпринимательства с устойчивым развитием региона.

В современных условиях вопросы устойчивого развития регионов, ведущего к повышению качества жизни населения и развитию экономики, выходят на первый план. Устойчивое развитие (от англ. sustainable development) – сбалансированное развитие, допустимое, непрерывно поддерживаемое [4].

Основным фактором, формирующим условия для повышения уровня жизни населения, являются результаты деятельности и деятельность предприятий и отраслей народного хозяйства [3]. Исходя из этого, одной из важных составляющей региона является предпринимательство [2].

Роль предпринимательства в региональном развитии раскрывается через исследование его функций [1].

Основные функции предпринимательства представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ литературных источников на упоминание функций предпринимательства

Группа	Функции	Мухин А. В. [8]	Иванова Н. Ю. [6]	Хлыстов Е. А., Тураева И. Л. [10]	Прокопец Т. Н. [9]	Жумаева Д. Х. [5]	Итого
Социальные функции	обеспечение занятости		+	+	+	+	4
	содействие созданию инновационного общества						0
	помощь в развитии социально-политической системы						0
	отчисление средств для реализации программ социального и экономического развития общества				+	+	
	обеспечение роста национального дохода и создание условий для подъёма общественного благосостояния		+				1
	самореализация в предпринимательской деятельности						0
	воспроизводство специфической предпринимательской культуры						0
Экономические функции	укрепление рыночных отношений усиление конкуренции	+		+			2
	управление, открытие и создание новых рынков			+		+	2
	наращивание богатства общества расширенное воспроизводство	+	+	+	+	+	5
	инновационная деятельность		+	+	+	+	4
	конкурентная борьба на рынке	+	+	+	+		4
	обеспечение роста эффективности производства					+	1
	снижение издержек				+	+	2
	получение прибыли				+		1
	получение выгоды				+		1
	комбинация факторов производства	+			+		2
	обеспечение структурной перестройки экономики					+	1
	совершенствование техники, технологии, организации и управления				+	+	2
	несение риска и ответственности	+			+		2
Экологические функции	обеспечение экологической безопасности товаров и услуг			+	+		2
	развитие безотходного производства				+	+	2
Итого		5	5	7	13	10	

В таблице 1 проведена группировка основных функций по трём основным группам: социальные функции, экономические функции, экологические функции.

Ниже представлена формула предпринимательства, которое реализуется посредством своих функций:

$$E = f(S, Ecol, Econ) \quad (1)$$

где:

E – предпринимательство;

S – группа социальных функций;

Ecol – группа экологических функций;

Econ – группа экономических функций.

Реализуя свои функции, предпринимательство влияет на региональное развитие. Так, например, предприниматель, создавая новый бизнес организует новые рабочие места в регионе, что в свою очередь влияет на общую занятость в регионе. Если предпринимательство успешно развивается в регионе, то занятость в регионе высокая, доходы и качество жизни населения соответственно растут, можно говорить об устойчивом развитии региона.

Общепринятые составляющие устойчивого развития насчитывают три элемента [7], которые представлены в формуле ниже:

$$UR = \{C, Э, Эк\} \quad (2)$$

где:

UR – устойчивое развитие региона;

C – социальная составляющая;

Э – экономическая составляющая;

Эк – экологическая составляющая.

Таким образом, проанализировав полученные две формулы и сравнив их, мы можем увидеть сходные элементы и сделать вывод, что путём реализации своих функций предпринимательство способствует устойчивому развитию региона.

На основании приведенных выше утверждений, на рисунке 1 представлена разработанная концептуальная схема влияния предпринимательства на устойчивое развитие региона.

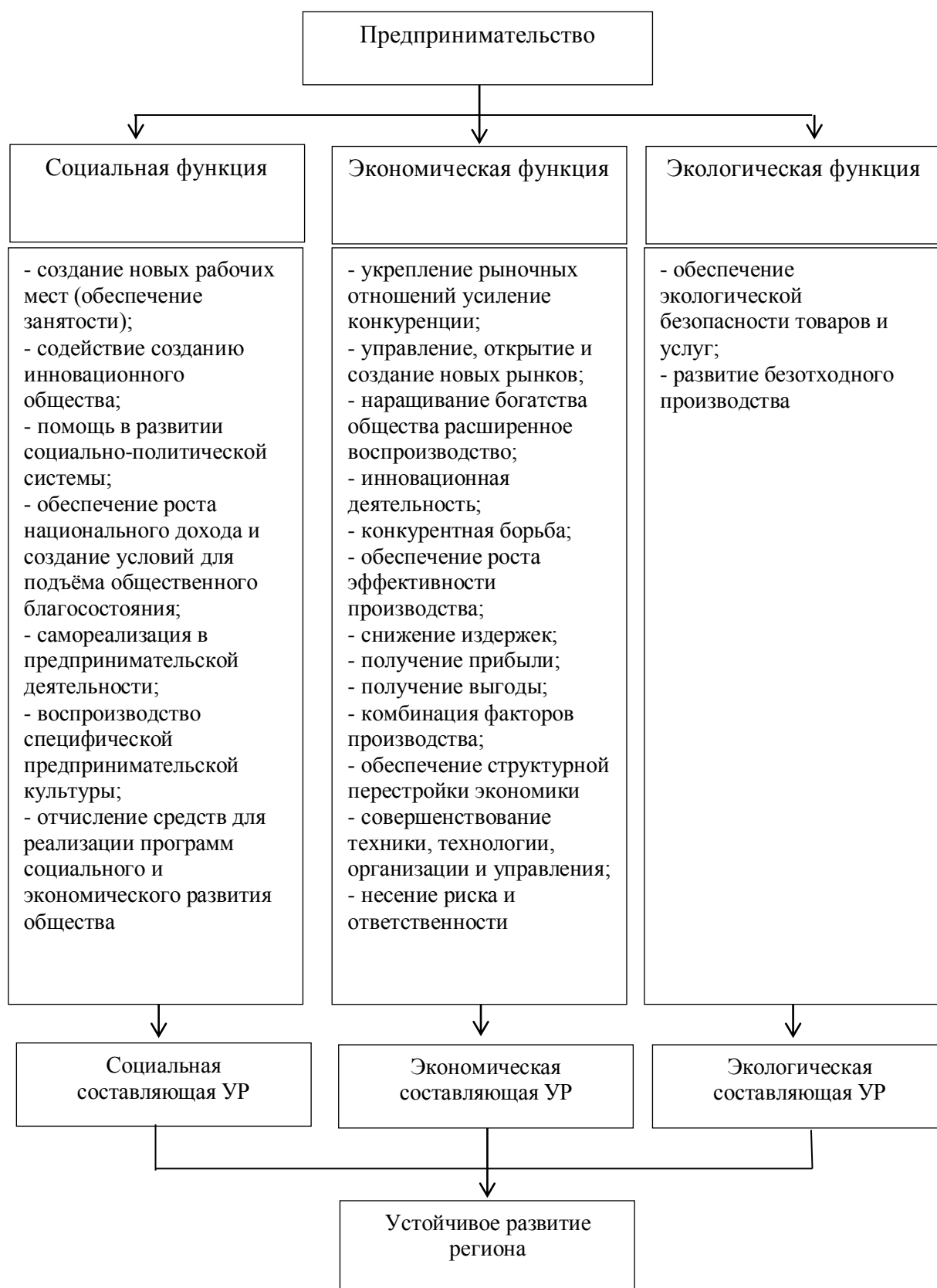


Рисунок 1 – Концептуальная схема влияния предпринимательства на устойчивое развитие региона [источник: разработано авторами]

Подводя итоги можно сформулировать следующее:

1. Выше доказана взаимосвязь предпринимательства и устойчивого развития региона, результатом чего послужило создание концептуальной схемы влияния предпринимательства на устойчивое развитие региона.

2. Роль предпринимательства в устойчивом развитии региона раскрывается через его функции.

3. Развитие предпринимательства, создание условий для развития и укрепления малого и среднего предпринимательства формируют экологическую, социальную и экономическую составляющие устойчивого развития региона.

Список использованной литературы

1. Васильева Л.П. Малый бизнес и его роль в устойчивом социально-экономическом развитии региона / Л.П. Васильева // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2012. – №4 (27). С. 26 – 29.

2. Денисенко И.А. Инвестиционные и инновационные процессы в системе стратегического планирования и прогнозирования развития сельских домохозяйств / И.А. Денисенко // Экономика и предпринимательство. – №11(100)2018 (Vol. 12 Num. 11) С. 543 – 546.

3. Денисенко И.А. Разработка модели эффективности развития предприятий и регионов в условиях трансформации связей / И.А. Денисенко, А.А. Пономарев // в сборнике: Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил севера, 2018. – Сборник статей Шестой Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием): в 3 частях, 2018. – С. 209 – 217.

4. Денисенко И.А. Сбалансированный рост промышленных предприятий как элемент формирования устойчивого развития региона / И.А. Денисенко, А.А. Пономарев // Вестник Института экономических исследований, 2018. – №2(10). С. 62 – 66.

5. Жумаева Д.Х. Социально-экономические закономерности функционирования и развития малого бизнеса в условиях конкурентной экономики / Д.Х. Жумаева // Молодой учёный, 2016. – №13. – С. 418-421.

6. Иванова Н.И. Сущность и социально-экономические функции малого предпринимательства: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.01 / Иванова Н.И. – Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 2005. – 56 с.

7. Львов Д.С. Модели и сценарии перехода страны к устойчивому социально-экономическому развитию / Д.С. Львов,

И.Г. Медведев // Отчёт о НИР №96-06-80584 (Российский фонд фундаментальных исследований).

8. Мухин Алексей Владимирович *Функции и инструменты развития сферы малого бизнеса в региональных экономических системах современной России: на материалах Краснодарского края / Мухин Алексей Владимирович. – автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05; [Место защиты: Майкоп. гос. технол. ин-т Респ. Адыгея]. – Майкоп, 2011. – 25 с.*

9. Прокопец Т.Н. *Предпринимательство как один из факторов развития национальной экономики / Т.Н. Прокопец // Молодой учёный, 2010. – №12. Т.1. – С. 110 – 112.*

10. Хлыстов Е.А. *Институт предпринимательства как социально-экономическая система / Е.А. Хлыстов, И.Л. Тураева // Молодой учёный, 2014. – №19. – С. 385 – 387.*

УДК 338.46

Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА УСЛУГ НА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

***Аннотация:** в данной статье раскрывается роль и особенности качества услуг в сфере предпринимательства, представлен анализ в области уточнения основополагающих и специфических особенностей сферы услуг, что даёт более глубокое представление и понимание сути современного предпринимательства как ключевого фактора, влияющего в целом на процесс формирования общественных отношений в мировом хозяйстве.*

***Ключевые слова:** сфера услуг, услуга, качество услуг, сервис, конкурентное преимущество.*

***Annotation:** this article reveals the role and characteristics of the quality of services in the field of entrepreneurship, presents an analysis in the area of clarifying the fundamental and specific features of the services sector, which gives a deeper insight and understanding of the essence of modern entrepreneurship as a key factor affecting the overall formation of social relations in world economy.*

***Key words:** services, service, quality of services, service, competitive advantage.*

На современном этапе экономического развития общемировой тенденцией для большинства стран считается активное формирование сферы услуг. Данный процесс обусловлен тем, что услуга имеет весомое значение в определении роли государства в глобальной экономике.

В рамках реализации развития экономики услуг, главным фактором считается умение максимально удовлетворять и следовать требованиям потребителей. Согласно стратегии, ориентированной на потребителя, заказчик считается центром внимания компании, целью которой является понимание тенденций формирования значимости клиента.

Услуга – это результат нематериального производства, но, несмотря на то, что её, как и любой товар материальной области можно купить и продать, по своему содержанию и природе качественно различается от него. Сфера услуг считается одной из самых перспективных отраслей современной экономики. Она представляет собой сложный и многоплановый механизм, который включает широкую область деятельности: от транспорта и торговли до страхования и образования [3, с. 20].

Необходимо осознавать, что качество услуги определяет количество продаж. Именно высокое качество обслуживания вызывает интерес у потребителей, побуждает их совершать новые покупки, вследствие чего, происходит формирование клиентской базы. Нередко можно наблюдать ситуацию, когда организации не берут в расчёт высокое предоставление качества услуг своим клиентам как фактор основной стратегии маркетинга. Однако учёные в области торговли доказали, что повышение качества обслуживания потребителей считается наиболее эффективным инструментом увеличения прибыли, чем продвижение и инвестирование средств в новую маркетинговую кампанию.

Предоставление высокого качества услуг даёт компании:

1. Конкурентное преимущество. Достойный уровень обслуживания считается одним из самых результативных инструментов роста продаж, благодаря которому организация является и остаётся конкурентоспособной. Нередко именно высокое качество услуг выделяет компанию среди множества других, предоставляющих один и тот же вид услуг или товар.

2. Лидерство на рынке. Когда в сфере продаж человеческий фактор может стать решающим, руководителю необходимо грамотно расставить приоритеты и начать отдавать качеству сервиса не меньше внимания, нежели подсчёту прибыли. Таким образом, организация может начать доминировать среди своих конкурентов, ведь далеко

не все компании понимают значимость своих постоянных клиентов, которые обращаются к ним регулярно, а кроме того приводят новых потребителей посредством рекомендаций.

3. Чувство одобрения. В том случае, когда потребитель не может решить какой товар имеет большее преимущество перед другими, нередко выбор падает именно на тот, который посоветует ему продавец. В данном случае одобрение будет восприниматься настолько убедительно, как и рекомендация хорошего знакомого.

Одновременно необходимо отметить, что оценка качества обслуживания – является одной из наиболее сложных проблем современной науки. Многочисленные свойства качества услуг не обладают количественной мерой. Проблема определения качества обслуживания определяется особенностями услуг, их неосвязаемостью.

Среди главных особенностей оценки качества услуг можно выделить [1, с. 144]:

- 1) качество обслуживания оценивается комплексно, другими словами по всем показателям качества;
- 2) услуги не имеют материальной формы;
- 3) качество обслуживания трудно оценить количественно;
- 4) услуги не складываются, а незамедлительно получаются потребителем;
- 5) малая вероятность предварительной аттестации качества обслуживания.

С целью формального отображения качества услуги рационально применять показатели качества, которые приведены в таблице 1.

Устанавливая уровень качества обслуживания, целесообразно отметить основные свойства, которые определяют любую экономическую группу в сфере услуг, и продемонстрировать характерные черты, которые отличают представленную категорию от иных.

Взаимосвязь потребителя и исполнителя является определяющим условием развития и оценки требуемого качества услуги. За ней можно наблюдать на всех стадиях процесса оказания обслуживания – от создания качества при формировании и реализации услуги клиенту до её использования.

При установлении состава показателей и свойств качества услуги, следует принимать во внимание экономические, социальные и технические аспекты как объекты оценки. Важно уделить внимание степени удовлетворения обслуживанием определённых клиентов при взаимодействии потребителя и исполнителя.

Таблица 1 – Показатели качества услуг

Показатель	Краткое описание
Оперативность	Предоставление услуги покупателю в требуемые сроки
Надёжность	Умение осуществлять обещанные услуги в установленном количестве
Безопасность	Гарантийное обеспечение того, что услуга не нанесёт ущерб имуществу и здоровью потребителя
Длительность	Промежуток времени обслуживания клиента или период, во время которого услуга выполняется без его присутствия
Информативность	Обеспечение информацией клиента относительно основных отличительных черт обслуживания, её результатов
Профессиональность	Численный состав работников, которые принимают участие в процессе предоставления услуг, а также профессионализм, навыки, коммуникабельность, опыт.
Материальность	Оценка помещений, наличие требуемого оснащения, внешний вид персонала и прочие физические подтверждения обслуживания
Отзывчивость	Неподдельное стремление оказать помощь потребителю и стремительное оказание услуги для него
Технологичность	Характерные черты протекания технологического периода исполнения обслуживания и отдельных её физико-технических данных
Сопереживание	Открытость (психологический и физический контакт с работниками обязан быть приятным и простым), коммуникабельность (компания сообщает покупателям об услугах чётко и понятно), понимание (желание понять своеобразные потребности потребителя и адаптироваться к ним)
Полнота	Обеспечение услуг потребителям в необходимом размере
Экологичность	Экологические свойства процесса обслуживания
Уверенность	Степень культуры и образования работников, воспринимаемая вежливость и профессионализм. Формирование доверия у сотрудников и компании к себе

Главной проблемой оценки качества обслуживания считается то, что многие сервисные компании – это малые и средние предприятия, которые имеют ограничение в своих финансовых ресурсах. По этой причине методы оценки качества должны быть просты в использовании и не предъявлять существенных затрат времени. Эта необходимость вызвана тем, чтобы работники компании, целью которых является определения качества услуги, могли непосредственно использовать их без привлечения внешних экспертов.

Для оценки качества услуги используют такой показатель, как её назначение. Оно определяет социальную важность услуги и основные функции, для исполнения которых она предназначена [2, с. 255].

Задачей функциональных показателей качества считается соответствие услуги её целевому назначению, её умение быть средством удовлетворения конкретной потребности. Социальные показатели определяют соответствие сервиса потребностям и обуславливают рациональность её предоставления и использования. Этические характеристики услуги появляются непосредственно в процессе общения исполнителя и потребителя услуги.

Отдельный интерес следует уделить анализу оценок качества услуг, которые в основном отображают культуру общения персонала организации с клиентами. С целью повышения культуры обслуживания населения является целесообразным отображать в отчётности компании только удельный вес хороших оценок. Если оценка за культуру услуг является удовлетворительной, тогда это отражает её низкий уровень.

Исследование изменений объёма осуществления услуг должно быть дополнено исследованием изменений количественной характеристики частных аналитических показателей в расчёте на одного человека. В процессе исследования следует раскрыть факторы, которые оказывают влияние на несоответствие фактического уровня любого показателя от планового, а также его количественное значение в предыдущем периоде, и величину их воздействия. Данный анализ даст возможность определить определённые причины повышения или снижения качества услуг, которые зависят и не зависят от результатов работы организации, создать предложения, нацеленные на её улучшение, установить возможные изменения технико-экономических показателей деятельности организации, её производственных подразделений, уделив внимание показателям экономической эффективности бытовых услуг.

Таким образом, необходимо учитывать все факторы системы при формировании требований оказания услуг. По этой причине разработка и принятие стандартов предприятия является актуальным. Это позволяет учитывать все особенности взаимодействия и специфичность услуг, предоставляемых той или иной компанией, а также категорий потребителей.

Острая необходимость в специальном анализе составляющих структуры качества услуг существует до сих пор. Проводя оценку качества услуг, клиенты учитывают:

- 1) речевую коммуникацию, то есть те сведения об обслуживании, которые клиенты узнают от других клиентов;
- 2) прошлый опыт, если подобные услуги уже оказывались в прошлом;
- 3) личные потребности. Существующий фактор затрагивает личность потребителя, его запросы, видение о качестве услуг и сопряжён с его характером;
- 4) внешние сообщения.

Следовательно, повышение качества сервиса должно происходить комплексно, учитывая все возможные коммуникации.

Качество услуг является одним из главных критериев конкурентоспособности. Для того чтобы быть лучше остальных, важно сперва выяснить, что имеется в ассортименте конкурентов, за счёт чего они находятся на рынке.

Основной задачей любой организации в условиях рынка, независимо от формы собственности и её размера, является удовлетворение запросов потребителя. Чтобы понять потребности клиента важно проводить исследования рынка и соответствовать ожиданиям при изготовлении продукции, услуг или работ. Основой оценки качества услуг считается определения главных показателей качества и сравнение их с нуждами покупателей.

Качество услуги считается определяющим при оценке результатов производительности любой организации. Оказание высококачественного обслуживания даёт возможность организации получить дополнительную прибыль, гарантировать самофинансирование хозяйственной и общественной деятельности.

Список использованной литературы

1. Басовский Л.Е. Управление качеством / Л.Е. Басовский, В.Б. Протасьев // М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – С. 143 – 145.
2. Васин С.Г. Управление качеством. Всеобщий подход / С.Г. Васин // Люберцы: Юрайт, 2016. – С. 254 – 256.

3. Секерин В.Д. Сфера услуг. Экономика, менеджмент, маркетинг / В.Д. Секерин // Практикум. – М.: КноРус, 2013. – С. 16 – 22.

УДК 336.671

Скорнецкая Галина Евгеньевна,
магистрант,
научный руководитель: Припотень Владимир Юрьевич,
профессор кафедры экономики и управления персоналом,
д-р экон. наук,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы возможности укрепления финансовой устойчивости предприятия пищевой промышленности в условиях неопределённости.*

***Ключевые слова:** финансовая устойчивость, финансовые ресурсы, финансовое положение.*

***Annotation:** the article deals with the possibility of strengthening the financial sustainability of the food industry enterprise in the face of uncertainty.*

***Key words:** financial stability, financial resources, financial position.*

Распад СССР и развязанная Украиной агрессия против Донбасса, привели к разрушению экономического потенциала молодой республики и, как следствие, к разрыву хозяйственных связей, к потере кооперации, сложившейся ещё с советских времён. Субъекты хозяйствования в ЛНР потеряли собственную финансовую независимость и устойчивость и многие из них в настоящее время находятся в состоянии финансовой санации или банкротства, так и не перестроившись на новые направления работы в условиях неопределённости.

Не менее значительным фактором, отрицательно влияющим на экономическое и, в том числе, финансовое состояние субъектов хозяйственной деятельности ЛНР, является их географическое положение. Республика расположена в наиболее близком к Российской Федерации северо-восточном регионе Украины, что всегда вызывало и вызывает в настоящее время негативное отношение к региону, которое спровоцировало, в конечном итоге, развязывание

военных действий, разрыв внутренней и внешней кооперации, объявление нашей территории оккупированной.

С большими трудностями сталкиваются предприятия, работающие на территории Луганской Народной Республики. Первоочередным вопросом, необходимым для решения, выступает финансовая устойчивость предприятия и перспективы его развития в условиях неопределённости. В сложившейся ситуации в более приоритетном положении находятся предприятия пищевой и перерабатывающей промышленности, потому как решение продовольственной программы для молодой Республики является приоритетным.

Рассмотрим данный вопрос на примере перерабатывающего предприятия пищевой промышленности ООО «МТК».

Компания ООО «МТК» была основана в 2003 году на базе Луганского гормолокозавода №2.

Основной целью деятельности ООО «МТК» является получение прибыли. В связи с этим предприятие занимается следующими видами финансово-хозяйственной деятельности:

- переработка молока, производства масла и творога;
- оптовая торговля продуктами питания.

Миссия компании: «Мы производим натуральные молочные продукты, которые обеспечивают здоровье и долголетие жителям Донбасса».

Проектная мощность по переработке молока 50–60 тонн в сутки.

На предприятии работает 260 высококвалифицированных сотрудников, прошедших обучение и аттестацию на каждом рабочем месте.

Основным сырьём для производства продукции является цельное молоко. Цена на молочное сырьё подвержена значительному сезонному колебанию.

Недостаток молока в осенне-зимний период и профицит его летом становится причиной ценового маятника. При этом себестоимость его переработки в течение года не изменяется.

Продукция компании ООО «МТК» производится под ТМ «Станица», которая была зарегистрирована в Государственном реестре свидетельств Украины на знаки для товаров и услуг 15.12.2006 г.

Современное оборудование обеспечивает сохранность биологической ценности молока в процессе переработки.

Технология производства исключает использование консервантов и заменителей молочного жира. Контроль осуществляет

аттестованная лаборатория по физико-химическому и бактериологическому контролю.

Ассортимент насчитывает более 30 наименований, в т.ч. молоко, кефир, ряженка, сметана, творог и сырковые изделия, масло сливочное, сыворотка. Для обеспечения наиболее полного удовлетворения спроса необходимо, чтобы предприятие выполняло план не только по общему объёму продукции, но и по ассортименту.

Наибольшую долю производимой продукции составляет молоко (41,07% и 40,94%) и кефиры (28,78% и 28,7%).

В 2018 г. значительно возросла доля производства сырково-творожной продукции (введены в ассортимент 4 новых вида творожного крема), сыворотки, и сливочного масла. Однако, в целом по году, структура производства молочной продукции остаётся стабильной.

Продукция реализуется на территории Луганской и Донецкой области в розничных торговых сетях, торговых токах линейной розницы, в фирменных торговых точках «Станица», работающих с предприятием на условиях договора франчайзинга. Распределение продаж по каналам сбыта приведено на рисунке 1.

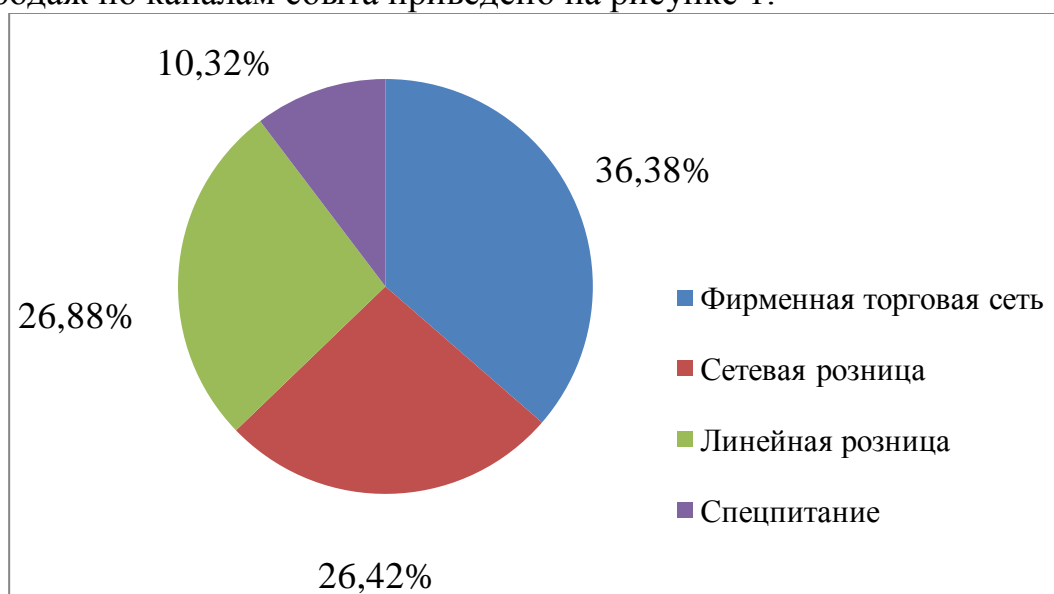


Рисунок 1 – Распределение продаж продукции ООО «МТК» по каналам сбыта в 2016–2018 гг.

Наибольшая доля продаж продукции осуществляется через фирменные торговые точки.

Вся продукция производится из натурального коровьего молока согласно утверждённых государственных стандартов (ДСТУ), без добавления ГМО и консервантов.

Поставка основного сырья (натурального молока) осуществляется хозяйствами (98,61%) и населением (1,39%) Луганской области.

В целом данное предприятие, на первый взгляд, имеет устойчивое финансовое состояние.

Под финансовым состоянием предприятия понимают степень обеспеченности предприятия необходимыми финансовыми ресурсами для осуществления эффективной хозяйственной деятельности и своевременного проведения денежных расчётов по своим обязательствам. В нем находят отражение в стоимостной форме общие результаты работы предприятия, в том числе и работы по управлению финансовыми ресурсами. Для получения определённого дохода, прибыли предприятие должно на соответствующем уровне с наименьшими затратами организовать производство и сбыт продукции, рационально распоряжаться собственными и заёмными ресурсами [1].

Наиболее объективно финансовое положение предприятия характеризуется следующими элементами своей экономической деятельности:

- 1) прибыльность (рентабельность) работы предприятия;
- 2) оптимальность функционирования предприятия;
- 3) наличие собственных финансовых ресурсов (основных и оборотных средств), не ниже минимально необходимого уровня для организации производственного процесса и процесса реализации продукции;
- 4) рациональное размещение основных и оборотных средств (собственных и заёмных);
- 5) платёжеспособность предприятия;
- 6) ликвидность баланса предприятия.

Если предприятие достигает в этих направлениях необходимых результатов (параметров), то финансовое положение такого предприятия становится устойчивым [2].

В таблице 1 приведены основные показатели финансово-экономической деятельности предприятия в период с 2016 по 2018 годы.

Таблица 1 – Основные показатели ООО «МТК», руб. за 2016–2018 г.

Показатели	2016 год	2017 год	Средний прирост 2017 г., в % к 2016 г.	2018 год	Средний прирост 2018 г., в % к 2017 г.
Объём продаж, тыс. руб.	202536,00	225754,00	10,28	267348,00	11,8
Объём производства, тыс. тонн	8101,44	8682,85	6,70	9902,00	11,4
Себестоимость, тыс. руб.	176800,00	197074,00	10,29	197012,00	-1,0
Издержки, тыс. руб.	178010,00	207526,00	14,22	245392,00	11,8
Основные фонды, тыс. руб.	46708,00	55332,00	15,59	61810,00	10,48
Оборотные средства, тыс. руб.	20 914,00	17 414,00	-20,10	25 298,00	14,5
Прибыль (убыток), тыс. руб.	25 736,00	28 680,00	10,26	31798,00	11,1
Численность работников, чел.	239,00	249,00	4,02	260,00	4,23
К-во произведенной продукции на 1 работника	33,90	34,87	2,79	38,08	8,44
Рентабельность, %	13,78%	8,78%	-56,86	8,95%	1,83

Согласно данным таблицы, можно сделать вывод о том, что данное предприятие работает стабильно, из года в год наращивая объём производства продукции, что прямо пропорционально увеличению объёма продаж. Кроме того, себестоимость выпускаемой продукции в 2018 году осталась на уровне 2017 года, что свидетельствует о её снижении. Увеличение доли основных средств, говорит о том, что на предприятии планомерно обновляется оборудование и осваиваются новые мощности.

Таким образом, должный порядок в бухгалтерском учёте и финансовой отчётности способствует оптимальной направленности денежных потоков предприятия, упорядочению его деятельности (операционной, инвестиционной, финансовой). Денежные средства (в форме безналичных денег на банковских счётах или в наличной и в других формах), оптимальное и эффективное управление сбережениями и затратами в большей степени влияют на финансовую устойчивость предприятия [2].

Наиболее важными целями ООО «МТК» по укреплению финансовой устойчивости предприятия в условиях неопределённости являются: повышение эффективности производства, увеличение объёмов выпуска продукции, расширение рынков сбыта, оптимизация финансовых ресурсов, развитие производственных мощностей, повышение конкурентоспособности продукции.

Список использованной литературы

1. Гусев Ю.В. Стратегия развития предприятий / Ю.В. Гусев. – СПб.: Изд. СПб УЭФ, 1992. – 160 с.
3. Кобзев П.М. Стратегическое управление предприятием. Конспект лекций / П.М. Кобзев. – Х.: Изд. ХГЭУ, 2002. – 164 с.
3. Сергеев И.В. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова, 2005. – Режим доступа: <http://textbook.news/predpriyatiya-ekonomika/predpriyatii.htm>

УДК 332.146:330.322 (470.621)

Хатукай Саида Аслановна,

доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук, доцент,

Бабалян Эмин Борисович,

старший преподаватель кафедры цифровой экономики,
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»

(Российская Федерация, г. Майкоп)

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Аннотация:** в данной статье даётся оценка инвестиционного потенциала Республики Адыгеи, раскрыты основные составляющие инвестиционного потенциала региона, выявлены недостатки и преимущества инвестиционного положения.*

***Ключевые слова:** инвестиционный потенциал, региональная инвестиционная политика, инвестиционная деятельность, возможности региона, предпринимательская активность.*

***Annotation:** this article assesses the investment potential of the Republic of Adygea, reveals the main components of the investment potential of the region, identifies the shortcomings and advantages of the investment situation.*

***Key words:** investment potential, regional investment policy, investment activity, opportunities of the region.*

Республика Адыгея развивающийся регион, подающий надежды. Перед ним стоит цель – привлечь в экономику необходимое количество инвестиционных ресурсов.

От региональных властей, прежде всего, требуется создание благоприятных условий, которые обеспечат поступление инвестиций.

Одним из вариантов решения данной проблемы является объективная оценка инвестиционного потенциала Адыгеи как действенного инструмента повышения уровня инвестиционной привлекательности региона и, как следствие, – национального хозяйства в целом.

Направления в развитии экономики Республики Адыгея определили климатические условия, плодородные земли, полезные ископаемые. Таким образом, приоритетными направлениями являются агропромышленный комплекс, туристско-рекреационная отрасль, стройиндустрия, отдельные подотрасли лесной, деревообрабатывающей промышленности.

У Адыгеи есть большой опыт работы с инвесторами, успешно реализованы многомиллионные проекты. Эффективно работают крупнейший на Юге России торговый центр «Мега-Адыгея» фирмы ИКЕА, торговый центр МЕТРО Кэш энд Керри и другие [1].

Сейчас в регионе ведётся несколько инвестиционных проектов. Например, проект по реконструкции завода по переработке сои в Республике Адыгея, мощностью 250 т в сутки. Инвестором проекта является ООО «Ошер», объём финансирования составляет 1440 млн рублей [2].

Инвестиционный проект по строительству гидроэлектростанции в русле реки Кубань, Краснодарское водохранилище предоставил свободные рабочие места. А инвесторам был выдан земельный участок в аренду без проведения торгов [2].

Некоторые другие инвестиционные проекты на территории Республики Адыгея затрагивают создание развлекательно-спортивных комплексов, развитие авиационного бизнеса с использованием вертолётов и самолётов сверхлёгкой авиации. Развитие последнего направления станет наиболее прибыльным, потому что в рамках создания кластера «Лагонаки», турпоток превышает прогнозируемые цифры. Хотя строительство кластера ещё не окончено и будет длиться до 2020 года.

Так, за период с января по август 2015 года турпоток в Лагонаки составил 110 тыс. человек, что на 10% выше показателя предыдущего года [3].

Количество инвестиционных проектов на территории Республики Адыгея относительно невелико и уравновешено территориально. Небольшое преимущество по их числу имеют г. Майкоп и Майкопский район, незначительное отставание в городском округе г. Адыгейске, а также Тахтамукайском, Теучежском, Красногвардейском, Шовгеновском, Гиагинском и Кошехабльском районах [4].

Инвестиционный портфель Адыгеи, который был представлен на форуме в Сочи, составляет 31 млрд рублей [5].

Тщательно разработанная налоговая, административная и стимулирующая политика властей региона создаёт благоприятный инвестиционный климат. При осуществлении инвестиционной деятельности законом предусматриваются налоговые льготы, которые частично освобождают инвесторов от налога на прибыль и на имущество на период реализации проекта. В некоторых случаях предприятие полностью освобождается от уплаты этих налогов на период окупаемости инвестиций.

В январе 2017 г. рейтинговым агентством «Эксперт-РА» был опубликован рейтинг инвестиционной привлекательности регионов России. Согласно ему, Республика Адыгея имеет незначительный инвестиционный потенциал [6]. Но Республика со всех сторон окружена Краснодарским краем, который вошёл в число лидирующих регионов с наименьшими инвестиционными рисками, следовательно, с благоприятными условиями для инвесторов. По данному рейтингу Краснодарский край, с 2011 г. стабильно входит в лидирующую группу регионов «Максимальный потенциал – минимальный риск» [6].

Коллаборация Адыгеи с краем может привлечь внимание инвесторов, а, следовательно, повысить инвестиционную привлекательность.

У этих двух регионов уже ведётся совместная деятельность. Благодаря единому туристическому плацдарму, то есть курорту Лагонаки, существует единство потоков внешних и внутренних инвестиций. Одна часть Лагонакского нагорья расположена в политическом пространстве Республики Адыгея, а другая его часть включена в Хостинский и Апшеронский район Краснодарского края [7]. Это обеспечивает бизнес-взаимодействие двух регионов. Отмеченные привлекательностью инвесторов городской округ г. Сочи и Майкопский район, близ которых и находится горнолыжный курорт, стабильно повышают вектор экономического сотрудничества Республики Адыгея и Краснодарского края.

В регионах имеется множество памятников природы, экскурсионных объектов, культурно-исторических памятников, объектов религиозного и паломнического туризма и т.д. Это все даёт возможность развития туристского комплекса, который может стать предметом перспективного развития бизнеса.

Наличие совместных, логистических инвестиционных проектов укрепляет экономическое единство и бизнес-сотрудничество регионов. Совместные проекты усиливают интеграцию, уменьшают

административные рамки, которые ограничивают деятельность края и республики.

Можно сделать вывод, что на сегодняшний день инвестиционный потенциал Республики Адыгеи довольно невысок. Но у региона есть все шансы занять лидирующие позиции. В республике уже предпринимаются меры, направленные на улучшение положения. К ним относится сотрудничество с более успешными регионами, гибкая нормативно-правовая база, которая регулирует инвестиционные процессы, а также предоставление льгот и гарантий инвесторам.

Список использованной литературы

1. Инвестиционный портал Республики Адыгея. Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.investra.ru> (Дата обращения: 15.11.2018).

2. Республика Адыгея. Официальный сайт исполнительных органов государственной власти [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adygheya.ru> (Дата обращения: 15.11.2018)

3. Карасев И. Туристический поток в Адыгею [Электронный ресурс] / И. Карасев // Республика Адыгея. – Российская Газета, 2015. – Режим доступа: <http://www.rg.ru> (Дата обращения: 15.11.2018).

4. Инвестиционная карта Республики Адыгея (ЮФО) / Инвестиционная карта России: инвестиционные проекты и бизнес-идеи [Электронный ресурс] / RUSINVESTMAP, 2015. – Режим доступа: <http://www.rusinvestmap.com/region/339> (Дата обращения: 15.11.2018).

5. Инвестпортфель Адыгеи на «Сочи-2015» [Электронный ресурс] / Kuban.iNfo, 2015. – Режим доступа: <http://kuban.info/ekonomika/2870-adygeya-na-forum-sochi-2015-gotovit-investportfel-na-316-mlrd-rub.html> (Дата обращения: 15.11.2018).

6. Информация и методы «Эксперт РА» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.raexpert.ru/ratings/regions/2017/part7> (Дата обращения: 15.11.2018).

7. Концепция создания туристического кластера в Северо-Кавказском федеральном округе, Краснодарском крае и Республике Адыгея [Электронный ресурс] / Greenpeace International // Greenpeace, 2011. – С. 69, С. 68, С. 102, С. 119. – Режим доступа: <http://www.greenpeace.org/russia/Global/russia/report/forest/Caucasus/tourist-conception-Aug-2011.pdf> (Дата обращения: 15.11.2018).

5. УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 65.012

Гончаров Валентин Николаевич,
заведующий кафедрой экономики предприятия и управления
трудовыми ресурсами, д-р экон. наук, профессор,
ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»,
Воронкин Артур Викторович,
аспирант,
ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РЕКЛАМНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ОТРАСЛИ ЛНР И ПУТИ ЕЁ РАЗВИТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрена рекламная деятельность предприятий хлебопекарной отрасли ЛНР и пути её развития. Разработаны и экономически обоснованы предложения к дальнейшему развитию рекламной деятельности ПАО «Луганск-Нива», ООО «Золотой урожай. Луганск», ОАО «Первый хлебокомбинат».*

***Ключевые слова:** реклама, рекламная деятельность, средства массовой информации, газета, телевидение.*

***Annotation:** the article describes the promotional activities of enterprises of the baking industry of the Lugansk People's Republic and the ways of its development. Also the proposals for the further development of the promotional activities of PJSC «Lugansk-Niva», LLC «Golden harvest. Lugansk», JSC «First Baking Plant» were concerned and economically justified.*

***Key words:** advertising, advertising, media, newspaper, television.*

Под рекламой мы понимаем ответвление массовой коммуникации, в русле которого создаются и распространяются информативно-образные, экспрессивно-суггестивные тексты, адресованные группам людей с целью побудить их к нужным рекламодателю выбору и поступку [3].

Установить точное время возникновения рекламы не представляется возможным. Однако ввиду того, что возникновение экономики как науки, датируется XXIII веком до нашей эры.

Можно предположить, что примерно в это же время возникла и реклама. Сам термин «реклама» этимологически имеет латинское происхождение и переводится как «выкрикивание» и возник он не ранее VIII века до нашей эры, так как в 753 году до нашей эры была основана столица Римской империи, город Рим [2].

Древнейшим из средств массовой информации считается газета. Древнейшей газетой, выходившей в VII-X веках, была китайская «Столичные ведомости».

Примечательно, что сам термин «газета» появился значительно позже – в XVI веке, в 1563 году в городе Венеция и означал он «мелкая монета» (монета в 2 сольди, за которые можно было прочитать, а затем и купить рукописную газету) [5].

Первой русской газетой стала «Ведомости», первый номер которой вышел 16 декабря 1702 года в городе Москва.

История рекламы в печатных изданиях на территории Луганской Народной Республики началась 27 августа 1882 года. Тогда, после присвоения посёлку Луганский завод статуса города, были приняты «Временные правила о печати», регламентировавшие полицейский надзор над газетами и журналами. А с 1 мая 1903 года Славяносербской уездной земской управой стала издаваться газета «Листок объявлений Славяносербского земства» [4].

Однако наиболее популярным средством массовой информации было и остаётся телевидение. Дело в том, что согласно исследований Л. Зубановой, в современном медиа-пространстве выделяется следующий ранжир популярности средств массовой информации: Интернет, телевидение, радиовещание, печатные периодические издания [1].

Три из этих разновидностей масс-медиа имеют свою, условно ограниченную возрастную категорию аудитории (Интернет – 10–50 лет; радио – 30–80 лет; периодические издания – 40–80 лет), в то время, как возрастной диапазон телеаудитории составляет – 5–80 лет и таким образом, охватывает все возрастные категории населения Луганской Народной Республики.

Основанное 2 июля 1958 года, луганское телевидение (день выхода в эфир первой пробной телепередачи с первой телеведущей Луганского телецентра Л. Ромашкевич), оно отличалось полным отсутствием рекламных роликов, которые появились только в середине 90-х годов XX века.

Первым из числа исследуемых нами предприятий, чья продукция была прорекламирована, стало ОАО «Каравай» (ныне – ООО «Золотой урожай. Луганск»). Чуть позже, в 2008 году, на существовавшем тогда самом популярном по данным

Государственной телерадиокомпании Луганской Народной Республики региональном телеканале «ІРТА» появилась реклама продукции торговой марки «Добродія» (ПАО «Луганск-Нива»). Деятельность третьего исследуемого нами предприятия, ОАО «Первый хлебокомбинат» – не рекламировалась совсем.

В наши дни рекламная деятельность предприятий хлебопекарной отрасли Луганской Народной Республики имеет ряд специфических особенностей. Эмпирическим методом нами было установлено, что в период с 12 мая 2014 года до настоящего времени телевизионная рекламная деятельность, направленная на освещение торгово-производственной деятельности исследуемых хлебокомбинатов не проводится. Объясняется это, прежде всего, сравнительной дороговизной производства и выпуска в эфир рекламных видеороликов. Так, по данным Государственной телерадиокомпании Луганской Народной Республики, средняя стоимость заказа и изготовления 60-секундного рекламного ролика, с его последующей ротацией в эфире телеканала «Луганск 24», составляет 8 тысяч рублей Российской Федерации в месяц. При этом, ввиду того, что каждый из исследуемых нами хлебокомбинатов де-юре был основан в период с 1995 по 1998 годы, их продукция приобрела широкую популярность среди граждан Луганской Народной Республики и нуждается, в основном, в напоминающей разновидности их рекламы в средствах массовой информации, которая должна поспособствовать её популяризации среди трудоустроенных или обучающихся в государственных учебных заведениях по государственному заказу за счёт государственных ассигнований граждан Луганской Народной Республики в возрасте от 16 до 28 лет и повысить уровень доходов исследуемых предприятий на 25%.

Тем более что в период с 2014 по 2018 годы на исследуемых нами предприятиях было налажено производство целого ряда новых наименований продукции. В 2018 г. директором ООО «Золотой урожай. Луганск» были внедрены в производство 7 новых наименований продукции: хлеб Чесночный ржаной формовой; хлеб Чесночный пшеничный формовой; хлеб Стахановский формовой; булочка «Палочка сдобная»; пирожки «Улётные» с маком; пирожки «Улётные» с повидлом; Рулетики с повидлом. На ПАО «Луганск-Нива» в 2017 году было налажено производство одного нового наименования продукции – булочка сдобная «Венская» с повидлом, а в 2018 году было налажено производство ещё 3-х: батон с отрубями; рулетики с сыром; рулетики с маковой начинкой. Методом интервьюирования сотрудников исследуемых предприятий нами было

установлено, что основными потребителями данного вида продукции являются лица в возрасте от 16 до 30 лет.

Если учесть, что суммарный уровень годового дохода исследуемых предприятий хлебопекарной отрасли Луганской Народной Республики составляет 14 миллионов 794 тысячи 331 рубль Российской Федерации., можно прогнозировать, что после изготовления и выпуска в прокат напоминающих рекламных роликов о деятельности этих предприятий их суммарный годовой доход составит 18 миллионов 492 тысячи 914 рублей Российской Федерации.

Согласно нашему мнению всё это свидетельствует о необходимости возобновления сотрудничества между Государственной телерадиокомпанией Луганской Народной Республики и исследуемыми нами хлебокомбинатами.

Список использованной литературы

1. Зубанова Л.Б. Рейтинги средств массовой информации: аудиторно-статистические и ценностно-тематические виды изучения коммуникативного пространства / Л.Б. Зубанова // Знак: проблемное поле медиаобразования Научный, 2009. – №3. – С. 21 – 27.

2. История и теория мировых цивилизаций: учебник / И.В. Довжук (рук. авт. коллектива), А.И. Атоян, Д.В. Мосяков [и др.]; В.Б. Попов (науч. ред.); М-во образования и науки Украины, Восточноукр. нац. ун-т им. Владимира Даля. – Луганск: Восточноукр. нац. ун-т им. Владимира Даля, 2010. – 1114 с.

3. Учёнова В.В. История рекламы: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Журналистика», «Реклама», «Связи с общественностью» / В.В. Учёнова, Н.В. Старых. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 495 с.

4. Луганск в фалеристике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: snachki.narod.ru

5. Этимологические онлайн-словари русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: lexiography.online

Бойчук Сергей Сергеевич,
доцент кафедры маркетинга и менеджмента, канд. филос. наук,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КАК УСПЕШНО ПРОДАТЬ ЧЕ: ТЕХНОЛОГИЯ СОЗДАНИЯ БРЕНДОВ ГЕРОЕВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрена роль брендов героев в современном обществе потребления и отрицания героического. Особое внимание уделено социокультурным и антропологическим основаниям возможности/необходимости функционирования бренда Че Гевары.*

***Ключевые слова:** общество потребления, масса, массовая психология, бренд, герой, героическое.*

***Annotation:** the article discusses the role of heroes' brands in modern consumer society and the denial of the heroic. Particular attention is paid to the sociocultural and anthropological grounds for the possibility/necessity of the Che Guevara brand.*

***Key words:** consumer society, mass, mass psychology, brand, hero, heroic.*

Вступая в пространство симулякров современного общества потребления, мы сталкиваемся с особым фундаментальным мифом и брендом эпохи: Эрнесто Геварой, ставшим «иконой» популярной культуры и самым продаваемым брендом экономики глобального капитализма. При этом реальная фигура кубинской революции, который верил в сияющее будущее мира, прошедшего через очистительный огонь «многих Вьетнамов», поглощается фотографией А. Корды и рекламными акциями самого вкусного варенья из спелой и сочной ЧЕ-решни.

Парадокс ситуации с почитанием Че усложняется тем, что ключевым посланием эпохи становится принципиальная невозможность революции и героического. Безликость и серая усреднённость времени до такой степени нестерпимы, что «единственный и последний в безгеройное время герой – это, увы, не какой-нибудь избавитель, а безумный Адольф. – И далее, продолжая мысль в сноске автор комментирует столь неоднозначную оценку. – По вагнерианскому счёту... Зато рука не повернётся, чтобы записать в герои – по такой же мифической мерке – Черчилля или даже Де Голля, Неру и (даже?) Мао Цзэдуна» [1, с. 422].

Вполне очевидно, что упоминание в контексте темы героического в современной эпохе художника и оратора не более чем риторический приём, подчёркивающий принципиальную невозможность быть героем в мироздании весело подмигивающих последних людей. В ушедшем XX веке героическое в истории иссякает при сохранении и усилении почитания героев.

Беглый взгляд на летопись мировой истории сторонника изысканной викторианской традиции, разделявшей людей и героев, не найдёт, где остановится и с упоением Одиссея устремится обратно в родное XVIII столетие, к Аркольскому мосту, по которому навстречу славе и картечи бежали гренадеры, стремясь закрыть своими телами генерала Бонапарта с флагом революционной Франции. Отправляясь на поиски героев нашей истории, мы не найдём никого, и если, неожиданно вспомнив о несводимости героического исключительно к воинским подвигам (так певец героического в истории Томас Карлейль выделил несколько типов героев, в том числе поэт, писатель, пастырь.), то нас ждёт ещё большее разочарование: пустота окажется лишь ещё более пустой, и девальвированное значение слова харизма лишь слабое тому подтверждение.

И только после отказа от продолжения обречённых на неудачу поисков, уставшее сознание озарит вспышка: джунгли Боливии, вооружённые люди, идущие освободить тех, кто с радостью поведёт своих освободителей на расстрел, и последний Герой эпохи, Че. Однако, почему мы обязательно забываем и не находим героизм в современной культуре. Неужели только потому, что помним: историю пишут большие батальоны, а как же тогда величие малого отряда, перекрывшего своими телами ущелье Фермопил? Бессмертие спартанцев – эпос, победивших в войне, в то время как современный миф о Че – это рассказ о Леониде в эллинских провинциях торжествующей персидской империи, правители которой решили оставить надежду покорённым и зарабатывать на продаже её изображений. Толерантность некоторых азиатских народов в вопросах продажи сувениров на базарах поражает, и именно такие отношения, по всей видимости, и находятся в основаниях политкорректности Западного мира.

Главная причина, вычеркнувшая наше время из списков героического, состоит в том, что в основании современной культуры находятся расписанные заранее шаблонные заготовки проживаемых жизней. Этот набор вариантов существований до такой степени совершенный, что в него входит даже стандарт для героя, с расписанием всех запланированных героических деяний.

Анатомия данной ситуации была описана уже Достоевским в сценах сновидений Ивана Карамазова и исповеди Ставрогина: первый сюжет показывает как культура деэссенциализирует сущности, а второй раскрывает механизм, обесценивающий грех и раскаяние. Сон и смех превратили высокую культуру в псевдокультуру прирученных форм.

В дальнейшем приручение антиреволюционной и негероической души осуществлялось посредством обмельчания всего достойного и упрощения всего сложного. «Наше время – это время упрощений. Успехом пользуются лозунги, все объясняющие теории, грубые антитезы... Упрощение – это насилие, заступающее место утерянной простоты. Простота допускает бесконечное число толкований, это мир в малом, наполненный и движущийся. Упрощение конечно по своей сущности, это нить, которая движет нас, как марионеток; оно не допускает развития, оно пусто и неподвижно» [2, с. 148]. С точки зрения онтологии культуры и метафизики личности упрощение означает не что иное, как пустоту в структуре бытия. Последняя не похожа на демиургическую пустоту пифагорейцев или даосов: прекрасно-наполненную, многозначную и непостижимую, что выполняет действительно космоутроительную функцию, превращая бамбуковую палочку в волшебную флейту.

Пустота нашего времени – это не возможность, а отсутствие, глобальное отсутствие того, что действительно значимо. Эта трагедия невозможности существования и существенного усугубляется избытком симулякров как первого, так и второго. Именно благодаря избытку последних современная культура погружается в состояние преобладания модуса невозможного над веером возможностей.

Истоки этой ситуации сокрыты в тотальности глобального проекта капиталистического модерна, который оказался до такой степени всеядным, что разнообразные культурные и дискурсивные формы, поглощённые обыденностью, израсходовали весь потенциал отстранения и превратились в лёгкий звуковой фон для жующих челюстей. Непревзойдённая способность все превращать в удобства, низводить философские глубины до уровня кроссворда, а дух разрушения использовать на великих стройках ставит под сомнение сам феномен революционного. Возникший на обломках старых способов социального подавления, новый вариант эксплуатации при посредстве индустрии удовольствий и стандартизированных идентичностей с заранее определённой рыночной стоимостью социализирует все проявления потенциального сопротивления. Противостояние на старых оборонительных позициях исчерпывает себя – только оплот простых жизненных инстинктов человека в состоянии бросить решительное «нет» репрессивным механизмам

цивилизации. Мир рациональной упорядоченности и прирученной отчужденности не оставляет места для иных видов протеста, кроме таких, что выражены в витальном порыве и основаны на чистой экзистенции, или на протестах, разрывающих промышленный функционализм бунта одиночек.

Список использованной литературы

1. Козовой Вадим Сфинкс / Вадим Козовой // СОЦИО-ЛОГОС. – М.: Прогресс, 1991. – С. 382 – 430.
2. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс / Х. Ортега-и-Гассет. – М.: Прогресс, 2010. – 320 с.

УДК 339.138

Клименчукова Наталья Сергеевна,

доцент кафедры менеджмента и организации производства в АПК,
канд. экон. наук, доцент,

Заруцкий Иван Демьянович,

доцент кафедры менеджмента и организации производства в АПК,
канд. экон. наук, доцент,

Нехаева Екатерина Андреевна,

ассистент кафедры менеджмента и организации производства в АПК,
Экономический факультет,

ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

***Аннотация:** рассмотрены подходы к оценке маркетинговой деятельности предприятий. Определены основные элементы системы маркетинга на мясоперерабатывающих предприятиях.*

***Ключевые слова:** маркетинговая стратегия, маркетинговая деятельность, эффективность, реклама, мясоперерабатывающие предприятия.*

***Annotation:** The approaches to the assessment of marketing activities of enterprises are considered in the article. The main elements of the marketing system at meat processing enterprises have been identified.*

***Key words:** marketing strategy, marketing activities, efficiency, advertising, meat processing enterprises.*

Вопрос формирования маркетинговых стратегий на предприятиях мясоперерабатывающей отрасли является весьма важным на ряду теоретических и практических аспектов экономического развития мясной отрасли.

В процессе решения разнообразных задач стратегический маркетинговый подход позволяет предприятиям мясоперерабатывающей отрасли довольно умело использовать имеющиеся ресурсы. Рыночная ситуация трансформирует маркетинг в основу организации и планирования производственно-сбытовой деятельности предприятия, а управление маркетингом – в существенный элемент концепции управления.

Актуальность исследования проблем развития маркетинговых стратегий усиливается в связи с отсутствием на мясоперерабатывающих предприятиях комплексного механизма стратегического управления маркетингом, чётких формулировок целей, задач и критериев оценки развития маркетинга, недостаточным применением современных маркетинговых технологий, доминированием операционного маркетинга над стратегическим.

Система маркетинга на мясоперерабатывающих предприятиях представляет собой учёт и анализ рыночной ситуации с детальным изучением потребностей покупателей для производства такого продукта, который будет удовлетворять всем требованиям клиента. Исходя из этого, основная задача маркетинга собрать необходимую информацию для разработки как самого товара, так и упаковки для привлечения и удовлетворения потребителей [2].

На основании маркетинговых исследований определены основные элементы системы маркетинга на мясоперерабатывающих предприятиях [1]: маркетинговый анализ (оценка внешней и внутренней среды предприятия для разработки маркетинговой стратегии); товарная политика (качество продукта, ассортимент, упаковка); реклама и продвижение; ценообразование; сбытовая политика (каналы сбыта, продажи).

Без надлежащего маркетингового анализа предприятие может столкнуться со следующими проблемами: трудности при выходе на рынок и реализации продукции; товар, не имеющий спрос на рынке; возможность принятия ошибочного решения по каждому из элементов маркетинга.

Отличительной чертой товарной политики является ориентир на удовлетворение потребностей покупателей. Первична здесь именно внешняя потребность покупателей, а не внутренние производственные возможности фирмы. «Производить то, что востребовано на рынке,

а не продвигать то, что произведено» – вот главный принцип товарной политики в маркетинге [4].

Сегодня для успеха предприятия на рынке требуется использование широкого спектра инструментов комплекса маркетинговых коммуникаций. Они учитывают специфику предлагаемой продукции, а также происходящие изменения в расстановке конкурентных сил на рынке, особенностях поведения потребителей и общих условий функционирования предприятия.

Роль продвижения состоит в налаживании коммуникаций с отдельными лицами, группами людей и организациями с помощью прямых и косвенных средств с целью обеспечить продажу продукции организации.

Реклама – один из наиболее популярных, но неоднозначных методов маркетинга. Для многих даже относительно крупных компаний реклама – единственный сознательно используемый метод продвижения товаров или услуг. Видимая простота этого метода маркетинга вводит многих владельцев бизнеса в заблуждение, на деле с рекламой все не так просто [3].

Многие отрасли народного хозяйства испытывают настоящую потребность в оперативном оповещении потребителей. И эту потребность удовлетворяет целая сеть разных по структуре и возможностям рекламных организаций.

Чтобы быть в состоянии выполнять серьёзные рыночные задачи, реклама должна опираться на серьёзные рыночные дисциплины, понятия и категории, одна из которых маркетинг. В противном случае реклама будет выполнять только дизайнерские, конкурсные или прочие задачи, не имеющие никакого отношения к её основному назначению.

Политика цен рассматривается как решающий инструмент маркетинга. Уровень цен считается надёжным индикатором функционирования конкуренции. Ценовая конкуренция возникает не только между товаропроизводителями, но и между производителями и торговлей. Производитель хотел бы контролировать две цены: оптовую цену предприятия и розничную цену, так как выручка его зависит от первой цены, а вторая влияет на позиционирование товара. Однако законодательство многих государств закрепляет право формирования розничной цены за предприятиями розничной торговли. Это ограничивает возможности производителя, так как ему остаётся только предполагать какую цену назначит торговля при его оптовой цене и обычной торговой наценке [3].

Сбыт сельскохозяйственных продуктов представляет собой систему отношений по формированию и направлению потока товаров

и услуг, способствующих продвижению продуктов от производителя к потребителю [1].

Сбыт начинается тогда, когда товар или услуга готовы к продаже или поставке, а заканчивается, когда конечный потребитель получает товар.

В современных условиях хозяйствования можно выделить следующие основные каналы реализации сельскохозяйственной продукции [1]:

- продажа предприятиям торговли и общественного питания;
- продажа предприятиям пищевой и перерабатывающей промышленности;
- продажа на свободном рынке и в собственной торговой сети;
- внутрихозяйственная продажа работникам сельхозпредприятий;
- реализация промышленным, обслуживающим предприятиям и прочим организациям по бартерным сделкам.

Важнейшим каналом, особенно для крупных сельскохозяйственных предприятий является продажа продукции для удовлетворения государственных нужд. Государство в этом случае выступает перед сельскохозяйственными товаропроизводителями гарантированным оптовым покупателем, а это очень важно, когда оно устанавливает квоты на объём производства сельхозпродукции. Гарантированность рынка сбыта, сокращение затрат времени и средств на транспортировку и реализацию продукции, повышение престижа фирмы в связи с выполнением госзаказа делают этот канал весьма привлекательным. Во всём мире товаропроизводители конкурируют между собой за получение госзаказа на продукцию с гарантированными качественными свойствами.

Оценка продуктивности маркетинговой деятельности предприятия – достаточно сложная задача. Не всегда можно выразить количественный эффект, который получается за счёт маркетинговых мероприятий. Однако, есть множество разнообразных подходов для решения данного вопроса, что и позволило выделить следующую классификацию методов оценки эффективности маркетинговой деятельности предприятия [3]:

– качественные методы – предполагает использование маркетингового аудита, в ходе которого осуществляется всесторонний анализ внешней среды предприятия, а также угроз и возможностей [4];

– количественные методы – они требуют сравнения затрат на маркетинг с полученной валовой прибылью и затрат на рекламу к объёму продаж. В общем виде эффективность маркетинговой

деятельности (индекс доходности) определяют, как отношение совокупной дисконтированной прибыли, полученной от реализации маркетинговых мероприятий в каждом году расчётного периода, к совокупным дисконтированным затратам на осуществление этих мероприятий [1];

– социологические методы – нацелены на использование инструментов прикладной социологии – разработку программы социологического исследования и в соответствии с её проведения самого исследования (могут использоваться при определении эффективности коммуникационной политики – продвижение) [4];

– балльные методы – определяют эффективность по каждому из составляющих комплекса маркетинга и направлены на соблюдение перечня критериев соответствия структур и процессов концепции маркетинга с выставлением определённых баллов по каждому критерию [2].

На сегодняшний день широко распространены информационные методы оценки эффективности маркетинговой деятельности предприятия посредством сети Интернет. Сущность подобных методов заключается в применении специальных программ, которые предоставляют довольно больше возможностей для сбора маркетинговой информации и оценки маркетинга, управления процессами работы с потребителями.

Изучение литературных источников, посвящённых проблемам определения эффективности составляющих комплекса маркетинга, позволил сделать вывод, что у исследователей не существует единой точки зрения касательно комплексной оценки их продуктивности.

Группой исследователей традиционно выделяется три подхода к пониманию данной проблемы.

В рамках первого подхода учёные утверждают, что эффективность маркетинговой политики заключается в совершенствовании производственно-сбытовой деятельности по следующим направлениям: оптимальное использование потенциала рынка, повышение достоверности прогнозной оценки, определение сегмента рынка для конкретного продукта, повышение точности анализа сбалансированности рынка и т.п. Стоит отметить, что исследователи справедливо отмечают, что использование этого подхода не позволяет оценить именно эффективность составляющих комплекса маркетинга [1].

В рамках второго подхода предлагается оценивать эффективность маркетинга по следующим направлениям: покупатель, маркетинговые интеграции, адекватность информации, стратегическая ориентация и оперативная эффективность. При этом определяются

система показателей оценки и алгоритм расчёта эффективности, то есть все основания считать предложенный подход чисто теоретическим и не подтверждённым конкретными расчётами [2].

В рамках третьего подхода рекомендуют применять показатели маркетинговой активности по направлениям (исследование рынка, ассортиментная политика, сбытовая деятельность и коммуникационная деятельность). Однако предложенная модель не доведена до практического применения, поскольку авторами не было разработано шкалы для качественной оценки маркетинга и не разработаны модели расчёта сводного показателя эффективности использования всех составляющих маркетинга [4].

Состояние маркетинговой системы должно характеризоваться через оценку показателей, учитывающих рекламную составляющую деятельности предприятия. Показателем, который используется при такой оценке, может быть коэффициент эффективности маркетинговой системы, который позволяет интегрировать основные показатели, характеризующие функционирование мясоперерабатывающего предприятия на рынке [3].

Анализируя политику мясоперерабатывающих предприятий можно выделить наиболее перспективные задачи, которые стоит решать при осуществлении маркетинговой стратегии:

- необходимость применения системного подхода при разработке и реализации маркетинговой стратегии в определённой последовательности;
- проведение единой оценки эффективности маркетинговой деятельности группы мясоперерабатывающих предприятий с учётом факторов внутренней и внешней среды;
- рекомендации по улучшению маркетинговой стратегии мясоперерабатывающих предприятий с учётом их отраслевых особенностей;
- внедрение стратегических подходов оценки эффективности маркетинговой политики мясоперерабатывающих предприятий;
- обоснование маркетинговой стратегии с помощью расчёта экономического эффекта от внедрения рекомендованных направлений дальнейшего развития мясоперерабатывающих предприятий.

Ключевым моментом при разработке маркетинговой стратегии фирмы является анализ внутренней и внешней среды. Анализ внутренней среды позволяет выявить возможности предприятия для реализации стратегии; анализ внешней среды необходим потому, что изменения в этой среде могут привести как к расширению маркетинговых возможностей, так и к ограничению сферы успешного маркетинга.

Список использованной литературы

1. Клюкач В.А. Маркетинг в агропромышленном комплексе: учебник / В.А. Клюкач, Д.А. Логинов. – М.: КОЛОСС, 2010. – 483 с.
2. Морозова Ю.В. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности. Ю.В. Морозова, В.Т. Гришина. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 448 с.
3. Ткаченко В.Г. Маркетингова діяльність підприємств АПК в умовах ринкової нестабільності: Монографія / В.Г. Ткаченко, В.В. Суховерхий, О.М. Чеботарьова. – Луганськ: Янтар, 2012. – 220 с.
4. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент: Экспресс-курс. – 3-е издание / Ф. Котлер, К.Л. Келлер. – СПб.: Питер, 2012. – 810 с.

УДК 334.716: 336.717.061

Кузубов Алексей Алексеевич,

доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук,

Шашло Нина Владимировна,

доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук,

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса»

(Российская Федерация, г. Владивосток)

ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА ПРИНЦИПАХ МАРКЕТИНГОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

***Аннотация:** авторами выделены элементы финансово-кредитного потенциала банка в аспекте процесса кредитования. Также представлена модель концепции механизма финансово-кредитного взаимодействия банков и предприятий на принципах маркетинга.*

***Ключевые слова:** банковский потенциал, финансовые услуги, кредитование, маркетинг, банковский продукт, конкуренция, финансово-кредитный механизм, субъекты хозяйствования.*

***Annotation:** the authors highlight the elements of the financial and credit potential of the bank in the aspect of the lending process. Also the model of the concept of the mechanism of financial and credit interaction of banks and enterprises on the principles of marketing is presented.*

***Key words:** potential banking, financial services, credit, marketing, banking product, competition, financial credit mechanism, economic entities.*

Финансово-кредитные отношения являются одной из важнейших категорий рыночной экономики, которая отражает реальные взаимосвязи и отношения субъектов хозяйствования в экономической жизни общества. Организация и управление ресурсным обеспечением производителей в рыночных условиях хозяйствования на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях предусматривает формирование определённого механизма финансово-кредитной взаимодействия банков и предприятий.

Значительный научный вклад в исследование вопросов развития банковской деятельности и финансово-кредитной взаимодействия банков и предприятий сделали российские учёные и специалисты, в частности, А.В. Корень, Л.Н. Жилина, Н.В. Шашло, И.А. Кузьмичева, В.А. Осипов, К.И. Золотаренко, А.В. Кравченко, О.Ю. Ворожбит и другие [1–11]. Благодаря их работам создано значительные теоретические наработки, которые дают основание для продолжения исследований, нацеленных на развитие направлений финансово-кредитной взаимодействия банков и предприятий, создания механизма этого взаимодействия на основе маркетинговых подходов и инструментов его практического применения.

Целью статьи является совершенствование механизма финансово-кредитного взаимодействия предприятий и банков на принципах маркетинга для обеспечения расширенного воспроизводства.

Экономическая природа банка предоставляет ему законодательное право осуществлять финансовые услуги, относящиеся исключительно к банковской деятельности. Практика банковской деятельности заключается в том, что банки сегодня работают в качественно новой сфере финансовых и банковских услуг, основанная на кредитно-депозитном финансовом посредничестве.

Выполняя функцию организации и осуществления движения финансовых ресурсов, банки выполняют функцию прироста накоплений и превращения разрозненных действий всех субъектов рынка в определённую систему экономических отношений. Таким образом, функции банков можно считать система-образующими в части формирования единого институционального механизма осуществления прямых связей в цепи экономических отношений между банками и предприятиями.

В процессе финансово-кредитного взаимодействия банки путём применения делегированных функций по проведению экономического мониторинга формируют пул ликвидности и потребностей предприятий.

Таким образом, категорию финансово-кредитного потенциала банка можно определить как ресурсы, которые определяют способность банка к созданию банковских продуктов и развития кредитования, связанные с наличием у предприятий потребностей на кредитные ресурсы и величине ресурсного потенциала банка с учётом формирования необходимых резервов. Согласно такому определению целесообразно выделять следующие элементы финансово-кредитного потенциала банка в аспекте развития кредитования, как показано на рисунке 1: потребности предприятий на кредитные ресурсы банка; продукты, созданные банком и удовлетворяющие требования предприятий; политика взаимодействия банка с субъектами хозяйствования, физическими лицами и другими банками; долгосрочный ресурсный потенциал (ресурсная база банка); система трансформации финансовых ресурсов в финансово-кредитные ресурсы банка; управление банковскими ресурсами.



Рисунок 1 – Элементы финансово-кредитного потенциала банка в аспекте процесса кредитования [источник: авторская разработка]

Как показано на рисунке 1, благодаря банковскому механизму трансформации и управления ресурсами повышается возможность прироста долгосрочных финансово-кредитных ресурсов банка.

Для мобилизации временно свободных денежных средств и трансформации их в реальные финансово кредитные ресурсы банки должны осуществлять меры стимулирования для привлечения депозитных вкладов. Такие меры целесообразно осуществлять на основе банковского маркетинга.

Основными элементами модели механизма финансово-кредитного взаимодействия банка и предприятия на принципах маркетинга, как показано на рисунке 2, можно считать: систему организации и обеспечения финансово-кредитного взаимодействия; подсистему формирования финансово-депозитных ресурсов; систему трансформации и управления банковскими ресурсами; подсистему формирования долгосрочного кредитного потенциала; маркетинг.

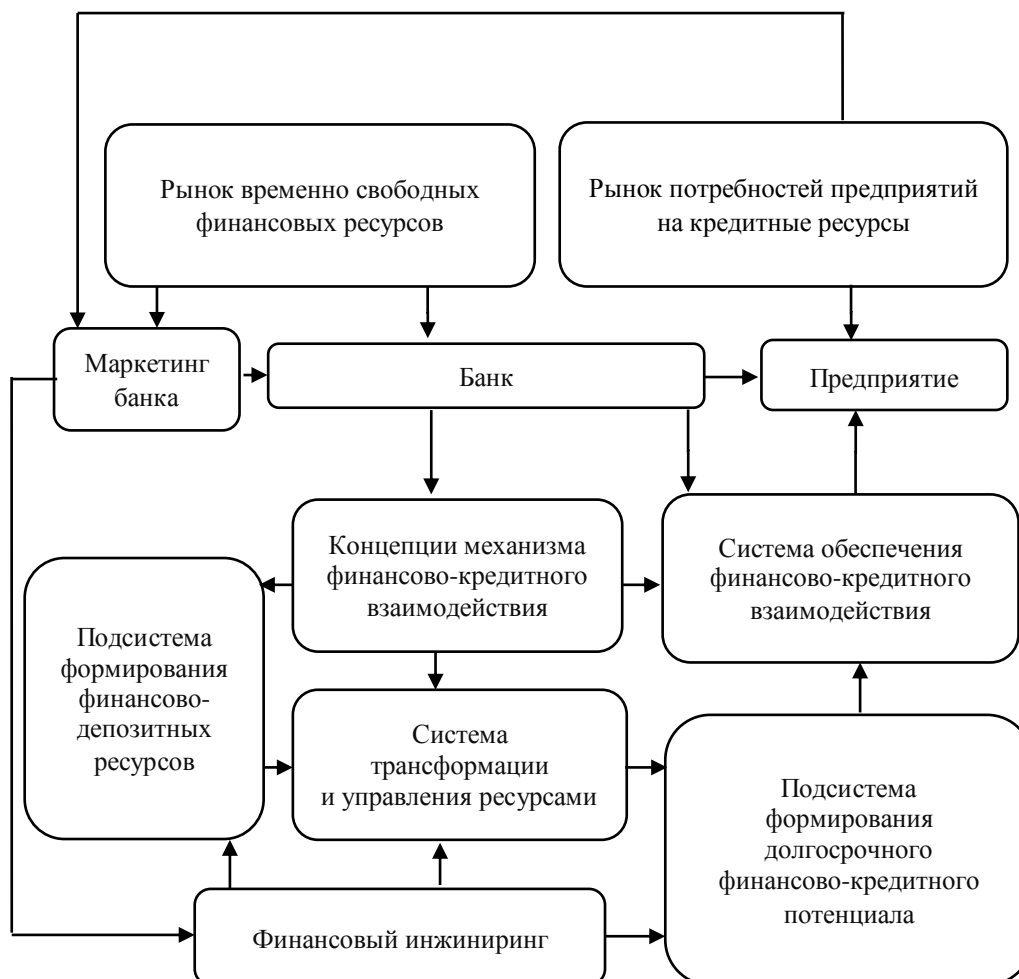


Рисунок 2 – Модель концепции механизма финансово-кредитной взаимодействия банков и предприятий на принципах маркетинга [источник: авторская разработка]

Маркетинговый подход в финансово-кредитном взаимодействии банка с предприятиями должен реализовываться исходя из: удовлетворение потребностей конкретного предприятия – банку необходимо найти предприятие, которое удовлетворяет требованиям кредитования, для того, чтобы предоставить ему финансово-кредитные услуги и получить доход; удовлетворения собственных потребностей банка – доход необходим банку для развития своей деятельности; мотивация персонала – при отсутствии заинтересованности в финансово-кредитной работе с предприятиями банковских работников, как правило, страдает предприятие-заёмщик; поиск сравнительных преимуществ – для опережения конкурентов банк использует метод дифференциации, то есть предприятие должно знать, что банк предоставляет услуги, которые отличаются от услуг других банков.

Для раскрытия содержания маркетинга в реализации механизма финансово-кредитной взаимодействия банка и предприятия рассмотрим его концептуальные положения. Применение маркетинга в деятельности банков обусловило возникновение системы критериев, создание стратегии и тактики деятельности, а также определение конкретных мер по развитию финансово-кредитному взаимодействию на рынке. При этом внедрение маркетинга способствовало росту доходности и снижению риска банковской деятельности. Необходимость банковского маркетинга, прежде всего, обусловлено его способностью выполнять функции системы поддержки деятельности банка на рынке.

Конкуренция на рынке банковских услуг возникла позже, чем конкуренция в промышленности, однако отличается более развитыми формами и высокой интенсивностью, в частности, из-за отсутствия входных ограничений, характерных для других отраслей. Ограничения ценовой конкуренции на рынке банковских услуг, связанные с государственным регулированием, а также с предельным размером процента по кредиту. Это вызывает дополнительные требования к управлению качеством банковского продукта и инструментов продвижения продукта на рынок. Усиление конкуренции и роста требований предприятий к банковским услугам привели к необходимости внедрения маркетинга, разработки стратегических маркетинговых планов, которые предоставляют возможность банка приспособиться к изменениям внешней среды и обеспечить успех в конкурентной борьбе.

Итак, благодаря влиянию факторов конкуренции, маркетинговый подход формирует ориентацию банка в процессе

финансово-кредитной взаимодействия не в собственный продукт, а на реальные потребности предприятий-заёмщиков.

Таким образом, развитие механизма финансово-кредитного взаимодействия банков и предприятий на основе маркетинга предполагает, что:

– целесообразно выделять следующие элементы финансово-кредитного потенциала банка: потребности предприятий на кредитные ресурсы банка; продукты, созданные банком и удовлетворяющие требования предприятий; политика взаимодействия банка с субъектами хозяйствования, физическими лицами и другими банками; долгосрочный ресурсный потенциал (ресурсная база банка); система трансформации финансовых ресурсов в финансово-кредитным ресурсам банка; управления банковскими ресурсами;

– к основным элементам концептуальной модели механизма финансово-кредитному взаимодействию банка и предприятия на принципах маркетинга следует отнести: систему организации и обеспечения финансово-кредитного взаимодействия; подсистему формирования финансово-депозитных ресурсов; систему трансформации и управления банковскими ресурсами; подсистему формирования долгосрочного кредитного потенциала; банковский маркетинг.

Список использованной литературы

1. Курбаков И.С. Основные направления эффективного управления инвестиционным портфелем / И.С. Курбаков, А.В. Корень // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 2015. – №10–4. – С. 704 – 706.

2. Шведова А.В. Международная конкурентоспособность ОАО «Сбербанк России» / А.В. Шведова, Д.В. Шведова, Л.Н. Жилина // Международный студенческий научный вестник, 2015. – №4–3. – С. 446 – 448.

3. Шашло Н.В. Формирование и оценка эффективности системы корпоративного управления в акционерных обществах приморского края РФ / Н.В. Шашло // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2016. – №1(24). – С. 77 – 83.

4. Кузьмичева И.А. Система управления банковскими рисками / И.А. Кузьмичева, Э.А. Подколзина // Фундаментальные исследования, 2015. – №2–25. – С. 5635 – 5638.

5. Осипов В.А. Влияние инфляционных процессов на ценообразование продукции и услуг торгового предприятия / В.А. Осипов, К.И. Золотаренко // Международный журнал

прикладных и фундаментальных исследований, 2015. – №7 – 2. С. 302 – 305.

6. Кравченко А.В. Тенденции и перспективы развития торгового розничного сектора экономики РФ в сложившихся экономических условиях / А.В. Кравченко, И.А. Гуник // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований, 2015. – №8–3. – С. 556 – 560.

7. Киктенко А.Н. Интернет-банки в России: проблемы и перспективы / А.Н. Киктенко, О.Ю. Ворожбит // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, 2012. – №1. – С. 127 – 133.

8. Роль кредита и модернизация деятельности банков в сфере кредитования: монография; под ред. О.И. Лаврушина. – М.: КНОРУС, 2012. – 267 с.

9. Васильева М.В. Оценка эффективности и результативности использования бюджетных средств при проведении финансового контроля / М.В. Васильева // Финансовая аналитика, проблемы и решения. – М., 2011. – №13. – С. 24 – 34.

10. Кузьменко В.В. Финансовый контроль в системе управления бюджетными ресурсами / В.В. Кузьменко, Т.В. Никитенко; Сев.-Кавк. гос. техн. ун-т. – Ставрополь, 2011. – 193 с.

11. Орлова В.В. Государственный финансовый контроль как важнейший инструмент оптимизации бюджетного процесса / В.В. Орлова. – Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Ин-т менеджмента. Каф. антикризис. упр. – М., 2010. – 144 с., схем.

УДК 658.62:339.137.2

Ружинская Инна Витальевна,

старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,

Ольшевская Виктория Ярославовна,
студент

ДИАГНОСТИКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в публикации представлены ключевые аспекты диагностики конкурентоспособности продукции, раскрыты методические подходы оценки конкурентоспособности продукции предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентоспособность
производства предприятия, диагностика конкурентоспособности
производства, метод.

Annotation: in the publication the key aspects of diagnostics of competitiveness of production are presented, methodical approaches of an estimation of competitiveness of production of the enterprise are shown.

Key words: competitiveness, competitiveness of enterprise products, diagnostics of product competitiveness, method.

В условиях социально-экономической и политической нестабильности, рассмотрение проблем конкуренции и конкурентоспособности становится все более актуальным вопросом для эффективного и прибыльного функционирования предприятий. Оценка конкурентных возможностей предприятия на основе анализа цепочки ценностей, даёт возможность определить позицию бизнеса в отрасли, а также определить её реальное конкурентное преимущество, выражающееся в превышении среднеотраслевого уровня прибыльности. Конкурентное преимущество достигается исходя из того, как предприятие выполняет отдельные виды деятельности. Развитие общества приводит к повышению требований потребителей к продукции, которую они потребляют. Поэтому, основной задачей предприятий становится реализация необходимого количества товаров высокого качества, что возможно с достижением конкурентоспособности продукции на рынке.

Путём оценки сильных и слабых сторон деятельности предприятия, можно выявить и мобилизовать скрытые возможности для получения выгодных позиций на рынке. Определение возможностей предприятия в конкурентной борьбе и достижение высоких результатов становится основной задачей, реализуемую через постоянное приспособление к современным требованиям потребителей, постоянную поддержку уровня конкурентоспособности продукции, освоение новых рынков сбыта. Возрастает актуальность проведения оценки уровня конкурентоспособности товара и управления ею.

Конкурентоспособность ключевая характеристика эффективного функционирования и развития предприятия независимо от формы собственности и вида деятельности. По результатам исследований одной из главных составляющих диагностики конкурентоспособности предприятия является конкурентоспособность продукции предприятия.

Огромный вклад в формирование теоретико-методических основ конкурентоспособности продукции осуществили такие учёные,

как И. Ансофф, О.И. Драган, П. Друкер, Ф. Котлев, М. Портер, А.В. Троян, Р. А. Фатхутдинов и другие. Но в настоящее время больше внимания необходимо уделить диагностики конкурентоспособности продукции предприятия.

Целью исследования является проведение анализа методов оценки конкурентоспособности товара, а также определение их преимуществ.

Потребитель является главным фактором, который влияет на ассортимент товара, его качество и новизну. Поэтому предприятия направляют свою деятельность на удовлетворение потребностей рынка, требования потребителей, производство и реализацию только той продукции, которая пользуется спросом и может принести необходимую для дальнейшего развития прибыль. Следовательно, условия и принципы функционирования предприятий, а также результаты деятельности зависят от актуальности, степени новизны, практичности и конкурентоспособности их продукции на рынке.

Р. А. Фатхутдинов трактует конкурентоспособность как свойство объекта, которое характеризуется степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретных потребностей в сравнении с аналогичными объектами, которые представлены на данном рынке [3].

Конкурентоспособность продукции предприятия – это одно из ключевых свойств продукции, которое характеризуется возможностью и способностью достижения потребностей рынка лучше конкурентов и за меньший промежуток времени.

Диагностика конкурентоспособности продукции предприятия предусматривает оценку состояния и свойств продукции, положения на рынке, спроса и цены, а также дальнейших перспектив её пребывания на рынке с целью принятия обоснованных управленческих решений для обеспечения бесперебойного функционирования и развития предприятия [3].

Рядом авторов установлено, что основными методическими подходами к проведению диагностики конкурентоспособности продукции предприятия являются: методы, которые базируются на аналитическом подходе, согласно которому ценность продукции определяется как сумма его отдельных характеристик; методы, за которыми суммарная ценность продукции выступает в качестве мультипликатора его отдельных характеристик, то есть прирост оценки одной характеристики влияет на прирост оценки другой; методы, которые основываются на сравнительном подходе, согласно которому потребитель избирает лучшую продукцию по результатам её сравнения с аналогами [4].

О.И. Драган охарактеризовал такие методы проведения диагностики конкурентоспособности продукции предприятия: дифференциальный метод (оценивание проводится на базе единичных параметров продукции по результатам их сопоставления и сравнения); комплексный метод (оценивание осуществляется за счёт комплексных показателей или по результатам сопоставления полезных эффектов оцениваемой продукции); графический метод (конкурентоспособность продукции оценивается на основе анализа продукции и её аналогов в контексте построенного многоугольника, каждая из вершин которого отвечает значению определённого оценочного параметра) [1].

А. В. Троян среди методов проведения диагностики конкурентоспособности продукции предприятия выделяет следующие: матричный метод (общий показатель конкурентоспособности продукции рассчитывается на основе индивидуальных показателей); метод экспертных оценок (используется в результаты неполной информационной базы, где оценка проводится экспертами по результатам анализа ключевых элементов деятельности предприятия); метод набора конкурентоспособных элементов (осуществляется поэтапное исследование конкурентоспособности продукции) [2].

Проведённый анализ научных трудов свидетельствует, что процедура проведения диагностики конкурентоспособности продукции предприятия включает следующие ключевые аспекты:

1. Постановка цели проведения диагностики конкурентоспособности продукции предприятия и определение основных задач.

2. Сбор, обработка и анализ данных о рынке, потребителях и конкурентах предприятия.

3. Диагностика уровня конкурентоспособности продукции предприятия: выбор метода проведения диагностики конкурентоспособности продукции предприятия; – определение ключевых параметров и индикаторов проведения диагностики конкурентоспособности продукции предприятия (экономических, рыночных, технических); установление факторов влияния на уровень конкурентоспособности продукции предприятия (свойства продукта, цена, реализация продукции, трудовой потенциал, потребительские и институциональные факторы);

4. Разработка предложений по повышению уровня конкурентоспособности продукции предприятия.

Результаты проведённого исследования показали, что ключевыми индикаторами диагностики конкурентоспособности

продукции предприятия являются: показатель цены потребления продукции; доля продукции на рынке; показатель качества продукции, включая уровень безопасности продукции для потребителя, уровень надёжности продукции для потребителя, уровень стандартизации и унификации продукции для потребителя, уровень экологичности продукции для окружающей среды, уровень экономного использования продукции для потребителя.

Список использованной литературы

1. Драган О.И. Управление конкурентоспособностью предприятия: теоретические аспекты: монография / О.И. Драган. – К.: ДАКККіМ, 2006. – 160 с.
2. Троян А.В. Проблеми оцінки конкурентоспроможності продукції вітчизняних підприємств / А.В. Троян // Сталий розвиток економіки, 2013. – №5. – С. 98 – 107.
3. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 312 с.
4. Ярим-Агаев А.М. Методология оценки конкурентоспособности продукции на потребительском рынке / А.М. Ярим Агаев, О.А. Письменный // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна, 2012. – Вып.41. – С. 14 – 19.

УДК 330.313

Семёнова Оксана Николаевна,
ассистент кафедры маркетинга и менеджмента,
научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич,
доцент кафедры маркетинга и менеджмента, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МАРКЕТИНГ В СФЕРЕ УСЛУГ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** данная статья рассматривает систему высшего образования как отрасль сферы услуг. Также показаны сущность и особенности маркетинговой деятельности в сфере услуг высшего образования.*

***Ключевые слова:** маркетинг, сфера услуг, образовательные услуги, рыночная экономика, высшее учебное заведение.*

***Annotation:** this article considers the system of high education as a part of the services sector. The essence and features of the marketing activities in the services sector of high education are shown.*

Key words: marketing, services sector, education services, market-oriented economy, high school.

Развитие и трансформация рыночной экономики обусловили появление новых сфер хозяйственной деятельности. В частности, был сформирован рынок услуг. Услуги всегда были неразрывно связаны с физическими товарами. Процесс обслуживания производства, продажи, послепродажного сопровождения является начальными формами существования сферы услуг. С течением времени услуга стала отделяться от физического товара, превращаясь в новый самостоятельный вид товара. На сегодняшний день сфера услуг активно развивается и даже занимает большую долю рынка в сравнении с долей физических товаров. Сфера услуг включает в себя виды коммерческого и некоммерческого обслуживания, и имеет разветвлённую отраслевую спецификацию, важное место среди которой отведено образованию [3, с. 67].

В условиях рыночной экономики образовательные услуги можно определить, как деятельность системы образования как социального института, обеспечивающего воспроизводство интеллектуально-культурного потенциала общества [1, с. 44]. Сфера образовательных услуг представлена как совокупность следующих групп: дошкольное образование, среднее образование, среднее профессиональное образование, высшее и дополнительное образование. Особое значение придаётся именно возможности получения высшего образования. Данная сфера услуг направлена на удовлетворение существующего общественного и рыночного запроса.

В настоящее время рыночные процессы характеризуются высокими темпами изменений и неопределённости экономической среды, которые влияют на все сферы хозяйствования, заставляя активизировать маркетинговую деятельность субъектов хозяйственной деятельности. Эти процессы характерны и для рынка образовательных услуг. В условиях сокращения государственного финансирования образовательных услуг, уменьшения численности абитуриентов, идентичности направлений подготовки и т.д. усиливается конкуренция между высшими учебными заведениями [4, с. 166]. Высокий уровень конкуренции и неспособность многих ВУЗов выявлять, и эффективно использовать потенциал рынка образовательных услуг актуализирует для них активизацию маркетинговой деятельности, создание долгосрочной маркетинговой стратегии, и использование маркетинговых технологий для продвижения образовательных услуг, адаптации к изменяющимся требованиям рынка.

Маркетинг в сфере услуг высшего образования – это социально ориентированный процесс, который способствует укреплению конкурентоспособности учебного заведения за счёт более полного и качественного удовлетворения образовательных потребностей.

Миссию маркетинга в сфере образования можно определить как нацеленность на формирование и реализацию стратегии приращения ценности человека, не только с позиций рынка труда, но и его ценности в общегуманистическом понимании. Миссия маркетинга здесь направлена на эффективное удовлетворение потребностей всех субъектов маркетинга образовательных услуг: личности – в образовании; ВУЗа – в развитии и в благосостоянии сотрудников; фирм и других организаций заказчиков – в росте кадрового потенциала; общества – в расширенном воспроизводстве совокупного личностного и интеллектуального потенциала [2, с. 134].

Классическая концепция маркетинга основывается на том, что залогом достижения целей организации является определение нужд и потребностей целевых рынков и удовлетворение их путём использования более эффективных, чем у конкурентов, способов, т.е. организация представляет на рынке то, что необходимо потребителю, и получает прибыль за счёт максимального удовлетворения его нужд [1, с. 46].

ВУЗ принимает решения с учётом не только запросов потребителей и собственных потребностей, но и долговременных интересов общества. В случае пренебрежения долговременными интересами потребителей и общества, из-за стремления получения сиюминутного коммерческого эффекта, организация сферы образовательных услуг существенно рискует вызвать социальный конфликт, нанести ущерб социальному развитию общества.

Образование ведёт к повышению производительности труда работников, возрастанию их вклада в национальный доход, что отражается в увеличении зарплаты – с этим связаны прямые выгоды от образования. Косвенные, внешние выгоды от образования – это повышение общей культуры людей, сокращение преступности, достижение большего социального согласия, распространение технологических инноваций и т.д.

Специфика маркетинговой деятельности в сфере услуг высшего образования заключается в том, что проводящий её ВУЗ действует и конкурирует одновременно на двух рынках – образовательных услуг и труда [2, с. 167].

Конъюнктурная динамика рынка, изменение соотношения между спросом и предложением выпускников конкретных направлений подготовки и определённого уровня подготовки,

т.е. рыночные отношения в сфере услуг высшего образования подняли на совершенно новый уровень проблему качества подготовки выпускников ВУЗа.

Маркетинг в сфере услуг высшего образования способствует изучению рынков, прогнозированию, ценообразованию и определению наиболее перспективных направлений развития ВУЗов и путей привлечения внебюджетных средств.

Список использованной литературы

1. Артыкбаева С.Ж. Сущность и особенности маркетинга в сфере образования (обзор литературы) / С.Ж. Артыкбаева // материалы VIII Международной научной конференции «Проблемы и перспективы развития образования». – Краснодар: Новация, 2016. – С. 43 – 47.

2. Бардасова Э.В. Особенности маркетинга в сфере образовательных услуг / Э.В. Бардасова // Международный научно-исследовательский журнал, 2017. – Ч.4, №11 (65). – С. 133 – 135.

3. Кулагина О.В. Формирование маркетинговой концепции рынка образовательных услуг в высших учебных заведениях / О.В. Кулагина, К.И. Енина // Вестник НГИЭИ, 2016. – №1(56). – С. 65 – 72.

4. Хурумова Т.Г. Особенности маркетинга в сфере высшего образования / Т.Г. Хурумова // Terra Economicus, 2013. – Т.11, №3. – С. 165 – 167.

УДК 331.12 (470.621)

Хатукай Саида Аслановна,

доцент кафедры экономики и управления, канд. экон. наук, доцент,

Бабальян Эмин Борисович,

старший преподаватель кафедры цифровой экономики,
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»

(Российская Федерация, г. Майкоп)

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ИМИДЖА РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

***Аннотация:** в статье анализируются социально-экономические показатели Республики Адыгея и рассмотрены основные факторы, оказывающие влияние на формирование положительного имиджа республики.*

***Ключевые слова:** имидж, конкурентоспособность, инвестиции.*

Annotation: the article analyzes the socio-economic indicators of the Republic of Adygea and considers the main factors that influence the formation of a positive image of the republic.

Key words: image, competitiveness, investment.

Каждый город стремится выделиться из сотни таких же по уровню городов, что создаёт определённую здоровую конкуренцию. А чтобы занять в этой конкуренции высокие позиции, городу необходимо «предложить» своим жителям такой набор благ, каких нет в соседнем городе, а если и есть, то не такого качества. То есть сформировать совокупность значений, благодаря которым, город становится привлекательным для финансовых инвестиций, что в свою очередь, позволит городу динамично развиваться и улучшать социальное благополучие своих жителей.

Существует множество факторов, которые так или иначе оказывают своё влияние на создание положительного имиджа города. К таким факторам можно отнести: социально-экономическую ситуацию в регионе; развитие инфраструктуры; действие властей; развитие туризма; благоустройство; работу коммунальных служб и т.д.

Проведём анализ перечисленных факторов на примере Республики Адыгея. Информационной базой исследования послужили данные Федеральной службы государственной статистики за 2015 – 2017 годы, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели социально-экономического положения Республики Адыгея

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. от 2015 г.	Темпы роста 2017 г. к 2015 г., %
Численность населения, тыс. чел., в том числе:	449,2	451,5	453,4	4,2	100,9
- численность рабочей силы	201,1	201,8	201,9	0,8	100,4
- численность безработных	17,3	17,7	18,2	0,9	105,2
- численность пенсионеров	124,0	125,0	127,0	3,0	102,4
Среднемесячная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб.	20 945,0	22 087,0	23 098,0	2 153,0	110,3
Средний размер назначенных месячных пенсий, на конец года, руб.	9 593,5	10 600,3	15 885,9	1 292,4	165,6
Величина прожиточного минимума, руб. в мес.	6896,0	8375,0	8 623,0	1 727,0	125,0
Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, тыс. чел.	49,0	62,4	61,6	12,6	125,7
Уровень к общей численности, %	10,9	13,8	13,6	2,7	124,8

Численность населения республики за последние три года выросла на 4,2 тыс. человек, или на 0,9%. Выросла численность рабочей силы на 0,8 тыс. человек или на 0,4%, численность пенсионеров выросла на 3,0 тыс. человек или на 2,4%. Таким образом, уровень численности рабочей силы в общей численности населения республики снизился на 0,3% и стал равным 44,5%, а уровень пенсионеров вырос на 0,8% и стал равным 28%.

Тенденция роста уровня пенсионеров к общей численности населения наблюдается на протяжении последних лет не только в нашей республике. Если взять данные по ЮФО – наибольший уровень пенсионеров к общему числу жителей сохраняется в Волгоградской и Ростовской областях – 30,2% и 30,9% соответственно.

За исследуемый период растёт число безработных, в 2017 году численность безработных составляет 18,2 тыс. человек. Уровень безработицы – 9,1%, что заметно выше, чем в среднем по ЮФО. Для сравнения – уровень безработицы в Ростовской области, Краснодарском крае и Волгоградской области составляет соответственно – 5,6%, 5,8% и 7,0%. Значительно выше данный показатель в регионах Северо-Кавказского Федерального округа, где в среднем по округу уровень безработицы составляет 11,2%.

Ещё один показатель социально-экономического характера – количество собственных легковых автомобилей на 1000 человек населения.

Так. Если в 2015 году в Республике было 285,1 машины на 1000 человек населения, то уже в 2017 году 315,1. В целом по ЮФО – 294 машины на 1000 человек населения. Рост этого показателя символизирует улучшение социально-экономического состояния граждан Адыгеи.

Рассмотрим производственную составляющую экономики Республики Адыгея. На территории республики в 2017 году зарегистрировано 7 399 предприятий и организаций по разным формам собственности, что на 73 организации меньше, чем в 2015 году. Наибольшую долю среди организаций составляют организации и предприятия с частной формой собственности, численность организаций с частной формой собственности составляет 5 688 организации, в том числе 2 211 – малые предприятия, 3 477 – индивидуальные предприниматели без участия наёмных работников.

Структура и динамика предприятий представлена в таблице 2. Структура предприятий по формам собственности достаточно ровная. Наибольший рост за исследуемый период произошёл в численности малых предприятий. В 2017 году было зарегистрировано

2 211 предприятий, что на 196 предприятий больше, чем в 2015 году. Доля малых предприятий в общей сумме предприятий с частной формой собственности составляет 38,9%, что на 3,8% больше, чем в 2015 году. Численность индивидуальных предпринимателей падает, доля предпринимателей в общей сумме предприятий с частной формой собственности составляет 61,1%, тогда как в 2015 году она составляла 64,9%.

Таблица 2 – Предприятия и организации Республики Адыгея по формам собственности

Наименование	2015 г.		2016 г.		2017 г.		Абс. откл. 2017 г. от 2015 г.	Темпы роста 2017 г. к 2015 г., %
	Кол-во, шт.	% в общем кол-ве	Кол-во, шт.	% в общем кол-ве	Кол-во, шт.	% в общем кол-ве		
Предприятий всего, в том числе:	7 472	100,0	7 631	100,0	7 399	100,0	- 73	99,0
государственная	416	5,6	410	5,4	402	5,4	- 14	96,6
муниципальная	662	8,8	651	8,5	648	8,8	- 14	97,9
частная, в том числе:	5 736	76,8	5 907	77,4	5 688	76,9	- 48	99,2
- малые предприятия	2 015	35,1	2 119	35,9	2 211	38,9	196	109,7
- ИП	3 721	64,9	3 788	64,1	3 477	61,1	- 244	93,4
собственность общественных объединений	467	6,2	476	6,2	476	6,4	9	101,9
Прочие формы собственности	194	2,6	187	2,5	185	2,5	- 9	95,4

Тенденция снижения численности индивидуальных предпринимателей наблюдается не только в Республике Адыгея – это, скорее, следствие сложной экономической ситуации в стране. Индивидуальные предприниматели, не имеющие достаточно прочных позиций в той или иной отрасли и не сумевшие составить конкуренцию более крупному производителю, вынуждены прекращать свою деятельность.

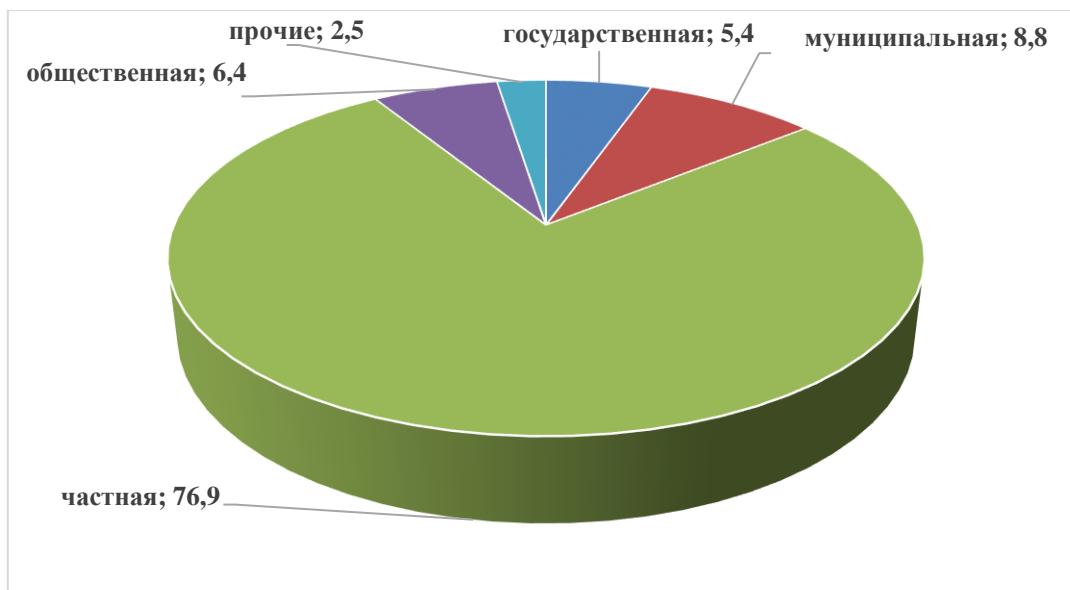


Рисунок 1 – Структура предприятий и организаций Республики Адыгея по формам собственности в 2017 году

По статистическим данным промышленное производство занимает 19,9% от общего количества предприятий республики. Рассмотрим динамику объёмов производства предприятий республики.

Таблица 3 – Объёмы производства и инвестиций в основной капитал предприятий Республики Адыгея

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. от 2015 г.	Темпы роста 2017 г. к 2015 г., %
Объём производства, млн руб.	111 400	159 600	217 000	105 600	194,8
Объём инвестиций, млн руб.	15 800	15 400	22 858	7 058	144,7
Розничный товарооборот, млн руб.	73 200	80 100	83 708	10 508	114,4

Как видно из таблицы, на протяжении всего периода исследования в Адыгее растут объёмы производства, инвестиций и розничный оборот.

Объём инвестиций в 2017 году составил рекордную за всю историю Республики Адыгея сумму – 22 858 млн руб., темп роста к объёму 2015 года составляет 144,7%, к объёму 2016 года – 148,4%, что выше среднероссийского уровня. Рост инвестиций – одна из важнейших задач республиканской власти, и достижение данного показателя является результатом последовательной работы, направленной на улучшение инвестклимата региона, снижение административного давления и оптимизацию процедур, связанных со взаимодействием органов власти с бизнесом. Для улучшения инвестиционного климата в 2017 году Республика Адыгея приняла участие в Российском инвестиционном форуме в городе Сочи. В конце 2017 года в столице республики, в городе Майкопе, был проведён Международный инвестиционный форум «Investin Adugea», на который собралось более 700 участников.

Общественная жизнь республики так же, как и экономика, не стоит на месте, динамично развивается, расширяет сферы влияния. В республике осуществляют свою деятельность около 500 общественных объединений, из них наиболее активны на сегодняшний день 7 национально-культурных организаций. Руководство республики ведёт активную работу с представителями данных структур. На постоянной основе ведётся совместное обсуждение основных проблем по вопросам молодёжи, трудоустройства, межнациональных отношений. Всё это способствует нейтрализации негативных настроений в начальной стадии их возникновения, позволяет контролировать и прогнозировать общественно-политическую ситуацию в республике. Обеспечение межнационального мира и согласия является одним из важнейших условий создания благоприятного имиджа Республики Адыгея. В последние годы в республику прибывают соотечественники, проживавшие в зоне военных конфликтов – из Украины и Сирии. В этой связи слаженная и эффективная совместная работа исполнительной власти, правоохранительного блока, Отдела Федеральной миграционной службы по Республике Адыгея, общественных объединений, осуществляющих деятельность на территории Республики Адыгея, по предотвращению националистических, ксенофобских настроений приобрела первостепенное значение.

Одним из важнейших факторов, влияющих на формирование благоприятного имиджа республики является развитие туризма. У туристического бизнеса республики, по мнению экспертов, хорошее будущее. Повышением инвестиционной привлекательности туристической отрасли, продвижением бренда Республики Адыгея

на рынке туристических услуг занимаются профильные комитеты Министерства экономического развития и торговли Республики Адыгея и Государственного Совета – Хасэ Республики Адыгея. Разработаны и предложены руководству республики следующие мероприятия:

– создать Большую Черкесскую тропу – туристический маршрут из г. Краснодара до черноморского побережья через г. Майкоп, п. Гузерипль и плато Лаго-наки до Красной Поляны;

– превратить ежегодный фестиваль Адыгейского сыра в постоянно действующий выставочный комплекс, включающий в себя сыроварню и показ адыгейской культуры;

– на базе Майкопской опытной станции Всероссийского института растениеводства выдвинута инициатива создать дендрариум с яблоневыми садами, коллекцией редких растений и селекционных материалов, которые существует только в Адыгее;

– создать туристические объекты в долине Аммонитов, Долине Дольменов.

Приведение существующих платных туристических объектов к единому стандарту безопасности и культуры обслуживания во многом формирует современный имидж Адыгеи.

Таким образом, проведенный анализ основных направлений в социально-экономической деятельности Республики Адыгея, говорит о динамичном развитии экономики республики, о повышении эффективности работы республиканских властей, что способствует формированию благоприятного имиджа республики. Адыгея имеет большой инвестиционный потенциал, открыта для сотрудничества и делового партнёрства.

Список использованной литературы

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Адыгея [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adg.gks.ru>

3. Официальный сайт исполнительных органов государственной власти Республики Адыгея [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adygheya.ru>

6. ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 303.725.34

Бородина Оксана Анатольевна,
старший научн. сотрудник отдела моделирования экономических систем, канд. наук гос. упр.,
ГУ «Институт экономических исследований» (ДНР, г. Донецк),
Гузенко Анна Владимировна,
Ефименко Анастасия Витальевна,
магистранты Донецкой академии транспорта (ДНР, г. Донецк)

ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОБЪЕКТИВНОЕ УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА ТЕРРИТОРИИ

***Аннотация:** проведена оценка возможности достижения продовольственной безопасности Донецкой Народной Республики как объективного условия экономической независимости территории в современных экономических условиях с учётом данных баланса продовольственных товаров.*

***Ключевые слова:** баланс продовольственных товаров, прогнозирование, системное моделирование.*

***Annotation:** the article devoted to assessment of the possibility of achieving food security of the Donetsk People's Republic as an objective condition of economic independence of the territory in modern economic conditions, taking into account the balance of food products.*

***Key words:** balance of food products, forecasting, system modeling.*

Продовольственная безопасность является проблемой, выходящей далеко за пределы экономической безопасности отдельных государств в современном мире. Как глобальная проблема современности, она проявляет себя в различных аспектах международных отношений и влияет на безопасность национальных социально-экономических систем.

В то же время, в периоды системных кризисов, в условиях обострения угроз как внутреннего, так и внешнего характера, особую актуальность приобретают проблемы экономической безопасности государства в целом. Влияние продовольственной сферы на экономическую безопасность не ограничивается только вопросам и продовольственной независимости, экономической или социальной

доступности продуктов питания для населения, армии и иных общественных институтов. По причине того, что макроэкономические связи имеют структурно-функциональную обусловленность в национальной экономике, продовольственная сфера способна генерировать, в том числе, и негативные синергетические эффекты, которые остро проявляют себя в условиях экономической и социально-политической нестабильности.

Неоспоримым фактом является вопрос корреляции продовольственной безопасности и национальной безопасности государства. При этом в сложных экономических и политических условиях развития, а особенно, в условиях мобилизационной экономики, эффективное решение проблемы продовольственной безопасности вызывает необходимость в обеспечении правительственных структур актуальной, статистически верной и качественной информацией о структуре продовольственного рынка, динамике его изменений, запасах основных продуктов питания как в стране в целом, так и в отдельных её регионах.

Эффективность экономической безопасности государства определяется способностью системы к скоординированной реакции на внешние факторы на основе формирования внутренних условий развития продовольственной сферы. Трансформации угроз экономической безопасности на современном этапе требует создания такой системы государственно-управленческого проектирования, которая способна гибко и скоординировано реагировать на резкие изменения макроэкономической конъюнктуры и геополитические факторы [1].

Принимая стратегически важные управленческие решения, органам власти необходимо иметь в своём распоряжении инструменты, которые позволяют оперативно рассчитывать разные варианты возможной реализации продовольственной политики, в частности, в сфере обеспечения населения продовольственными ресурсами. С этой целью при проведении аналитических и прогнозных расчётов, целесообразно использовать методы экономико-математического моделирования, в частности, баланс продовольственных товаров (БПТ) как матричную модель. Баланс продовольственных товаров был разработан специалистами ГУ «Институт экономических исследований» в результате проведения комплексной научно-практической работы на основе Методики, учитывающей особенности современной экономической ситуации в Республике.

Прогнозные продовольственные балансы являются, с одной стороны, инструментом планирования рынка, а с другой –

специфическими индикаторами, характеризующими уровень продовольственной безопасности страны [2].

Следует отметить, что в современных условиях развития экономики Республики, продовольственная безопасность является не только условием сохранения суверенитета и независимости государства, но и фактором поддержания конъюнктуры продовольственных рынков, которые обеспечивают достаточный уровень сбалансированного питания населения и эффективного развития внешнеторговых продовольственных и сырьевых связей, усиление экспортной ориентации агропромышленного комплекса.

Говоря вообще, для стран, которые имеют определённые сложности с развитием сельского хозяйства, в силу природных, социально-экономических, политических условий, продовольственную безопасность можно охарактеризовать как систему поддержания эффективных закупок из внешних источников на определённом уровне. Причём в качестве целевого приоритета рассматривается возможность достижения продовольственной самодостаточности. Инструментами для оценки и эффективной реализации такой последовательности могут быть продовольственные балансы как средства эффективного планирования государственного бюджета, для осуществления закупок продовольствия из различных внешних источников.

Проведенный в рамках вышеуказанной научной работы (по созданию Методики составления продовольственного баланса) анализ основных концептуальных подходов позволил констатировать, что полностью взять за основу ни одну из методик формирования продовольственных балансов, а также, использовать в чистом виде определённый расчётный подход для Республики не представляется возможным. Причинами этому являются объективные условия существующих рисков социально-экономического развития, её институциональной неопределённости, острого дефицита инвестиций, низкой достоверности прогнозов развития макроэкономической среды. Именно эти факторы становятся обоснованием для формирования индивидуального концептуального подхода, обеспечивающего сбалансированное соотношение продовольственных ресурсов и платёжеспособного спроса населения при условии эффективного импортозамещения, стимулирования внутреннего сельхозпроизводства и переработки, а также создания условий для инвестиционной привлекательности АПК.

Объективно, при всех ограничениях, БПТ имеет ряд неоспоримых преимуществ: он предоставляет самую всеобъемлющую картину поставок и использования продовольствия в стране; выявляет

общие тенденции в обеспеченности населения страны питанием; является мощным средством для сведения воедино информации из разных источников о продовольственной экономике и прекрасно демонстрируют изменения общей картины продовольственной экономики в течении времени.

Кроме этого, БПТ также можно использовать для создания вспомогательных показателей, таких как коэффициенты зависимости от импортов и самодостаточности.

Очевидно, понятия «самодостаточности» и «самообеспечение», применительно к продовольствию в разрезе территории имеют сходство и различие. Самодостаточность, как правило, это целевая установка, которая характеризует уровень удовлетворения потребностей, который считается нормативным с социально-экономических и физиологических позиций. В отличие от самодостаточности, самообеспечение является процессом достижения некоторых возможных параметров, которые основаны на использовании и применении внутренних ресурсов [3]. Между этими двумя определениями существует взаимосвязь, и функция самообеспечения заключается в достижении самодостаточности. Продовольственная самообеспеченность территории может быть достигнута в том случае, если имеются условия и эффективно функционирует агропромышленный комплекс региона, наличествует и результативно работает вся инфраструктура продовольственного рынка, бюджетно-финансовая система реально участвует в инвестиционных проектах, органы власти минимально участвуют в регулировании механизмов продовольственного рынка.

Список использованной литературы

1. Шагайда Н.И. Продовольственная безопасность в России: мониторинг, тенденции и угрозы / Н.И. Шагайда, В.Я. Узун. – М.: Издательский дом «Дело». РАНХиГС, 2015. – 110 с.
2. Фролов А.В. Обеспечение продовольственной безопасности в закрытых административно-территориальных образованиях [Электронный ресурс] / А.В. Фролов. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/obespechenie-prodovolstvennoy-bezopasnosti-v-zakrytyh-administrativno-territorialnyh-obrazovaniyah>
3. Костяев А.И. Национальная и региональная продовольственная безопасность. Региональная экономика: стабилизация и развитие / А.И. Костяев, М.У. Тимофеев. – М.: Изд.МСХА, 2000. – Т.1. – 567 с.

Курносова Олеся Александровна,
канд. экон. наук, доцент,
Автомобильно-дорожный институт,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»
(ДНР, г. Донецк)

НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО СЕРВИСА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА

***Аннотация:** на основе анализа современных тенденций развития промышленных предприятий Донецкой Народной Республики обоснованы направления реализации решений в системе их логистического сервиса.*

***Ключевые слова:** логистический сервис, промышленный потенциал, промышленные предприятия, система логистического сервиса, управленческие решения, цепи поставок.*

***Annotation:** directions for implementing solutions in the system of their logistics services are substantiated, based on the analysis of modern trends in the development of industrial enterprises of the Donetsk People's Republic.*

***Key words:** logistic service, industrial potential, industrial enterprises, logistic service system, management decisions, supply chain.*

Восстановление работы промышленных предприятий Донецкой Народной Республики осуществляется в крайне сложных условиях, которые связаны с дипломатической изоляцией и непризнанным статусом территории, продолжающимися боевыми действиями, экономической блокадой, разрушением производственной и транспортно-логистической инфраструктуры, разобщённостью цепей поставок, потерей рынков сбыта, острой нехваткой квалифицированных кадров во всех видах экономической деятельности. Очевидно, что переориентация промышленности ДНР с выживания и восстановления на развитие возможна только на базе инновационной модели, основанной на активном использовании достижений НТП и внедрении передовых методов и моделей управления. В условиях формирования новых схем цепей поставок промышленных предприятий, ориентированных на рынки Российской Федерации и стран Таможенного Союза, перспективным направлением развития предприятий является формирование качественной и эффективной системы логистического сервиса,

позволяющей оптимизировать затраты во всей цепочке образования стоимости, обеспечивая тем самым достижение конкурентных преимуществ предприятий на внутренних и внешних рынках в длительной перспективе.

Цель исследования – на основе анализа современных тенденций развития промышленных предприятий ДНР обосновать направления реализации управленческих решений в системе логистического сервиса для обеспечения конкурентных преимуществ на внутренних и внешних рынках.

Военные действия в Донбассе в течение 2014–2019 гг. привели к резкому сокращению промышленного производства, оттоку иностранных инвестиций, падению всех экономических и производственных показателей, разрушению производственной и логистической инфраструктуры. По оценкам экспертов, за время военного конфликта в регионе разрушено 51 промышленное предприятие (из них 19 восстановлены), инфраструктурных объектов – 396 ед. (восстановлено – 344 ед.), объектов дорожно-транспортной инфраструктуры – 48 ед. В условиях экономической блокады обострились проблемы, связанные с поставкой сырья и реализацией продукции [1].

Принципиальных изменений в структуре промышленности Донецкой Народной Республики за период 2014–2018 гг. не произошло. В 2016 г. Министерством промышленности и торговли и Министерством экономического развития был опубликован каталог промышленных и торговых предприятий, которые определяют промышленно-экономический потенциал Республики [2; 3]. На конец 2016 г. его формировали 173 предприятия. Базовыми видами экономической деятельности по-прежнему остаются машиностроение, металлургия, химическое производство, производство и распределение электроэнергии, промышленность строительных материалов, добывающая промышленность (табл. 1).

Таблица 1 – Распределение промышленных предприятий ДНР в 2016 г. по видам экономической деятельности, единиц [4]

Вид деятельности	Количество предприятий
Металлургия	21
Машиностроение	38
Химическая промышленность	25
Фармацевтическая промышленность	5
Промышленность строительных материалов	20
Производство бумаги и картона	3
Лёгкая промышленность	17
Пищевая промышленность	44

В 2017 г. зафиксирован прирост объёма производства во всех видах экономической деятельности. Согласованная деятельность Совета министров и Народного совета в сфере усовершенствования нормативно-правовой базы позволили не только преодолеть негативные тенденции, а и обеспечить восстановление и развитие производственно-экономического потенциала ДНР и осуществить переход от процесса восстановления экономики ДНР к режиму устойчивого развития и наращивания производственных мощностей.

Введение 1 марта 2017 г. на предприятиях Донбасса, осуществлявших деятельность под юрисдикцией Украины, внешнего управления и перевод их под контроль Правительства ДНР способствовало восстановлению деятельности тех промышленных предприятий, которые из-за экономической блокады практически полностью остановили производство. Введение внешнего управления на таких предприятиях, как шахты им. Засядько и «Комсомолец Донбасса», «Енакиевский металлургический завод», «Докучаевский флюсо-доломитный комбинат» обеспечило стержневую технологическую цепочку «уголь – кокс – металл» и позволило достичь роста экономических показателей [5].

В 2017 г. увеличился общий объём реализации промышленной продукции. Если в 2015 г. было реализовано продукции на сумму 88,1 млрд руб., то в 2017 г. промышленные предприятия ДНР реализовали продукцию на 146,4 млрд руб. Положительную динамику деятельности промышленных предприятий в 2017 г. обусловила реализация мероприятий по восстановлению и обслуживанию стержневой для экономики Республики цепочки «уголь-кокс-металл» за счёт их переориентации на рынки РФ и стран Таможенного союза.

Это позволило начать восстановление производства на ключевых предприятиях, обеспечить рост производства и реализации, занятость и создание новых рабочих мест. По итогам января-июля 2018 г. в общей структуре промышленности Республики доля отраслей тяжёлой промышленности (металлургия, металлообработка, химия, коксохимия, машиностроение) составила около 48%, ресурсодобывающих отраслей – более 9%, производства и поставки электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха – около 30%, пищевой промышленности и производства табачных изделий – более 10% и прочих отраслей (лёгкая, деревообрабатывающая промышленность и прочие) – около 4% [2; 3; 6, с. 6–7].

Несмотря на позитивные сдвиги, в промышленности ДНР, остаётся целый ряд проблем, решение которых является первоочередной задачей. Среди них:

- частичное или полное разрушение промышленной и логистической инфраструктуры вследствие продолжающихся боевых действий;

- устаревшая технико-технологическая база предприятий, высокая энерго- и ресурсоёмкость производимой продукции, и отсутствие инноваций;

- невозможность международной сертификации продукции, произведённой в ДНР, и обеспечения сбыта продукции на мировом рынке;

- разрыв связей с поставщиками сырья и материалов: работа под заказ, перебои с поставками сырья или полное отсутствие сырьевой базы;

- металлургия, коксохимия, химия, машиностроение являются видами деятельности, ориентированными на экспорт, поэтому в условиях политической изоляции достичь рентабельности очень сложно, в особенности для тех предприятий, которые ориентированы на рынки Европы и Азии;

- отсутствие возможности напрямую работать с российскими контрагентами и участвовать в тендерах в силу действующей системы санкций;

- широкая сеть посредников и контрагентов, которые строят сложные и затратные схемы цепей поставок, внося в себестоимость продукции большой процент собственной прибыли, что снижает конкурентные возможности производителей ДНР;

- неспособность предприятий вследствие боевых действий, нарушенных финансово-хозяйственных связей и вынужденных длительных простоев выйти на оптимальную мощность;

- простой вследствие отсутствия рынков сбыта небольших предприятий, работающих вне сферы ЗАО «Внешторгсервис;
- высокие экспортно-импортные пошлины, достигающие в отдельных случаях 25–35%;
- большой дефицит высококвалифицированных кадров.

Решение имеющихся проблем возможно лишь за счёт привлечения значительных внешних инвестиций, которые необходимы для модернизации производства, закупки современного оборудования, внедрения передовых методов управления. В условиях дефицита собственных финансовых ресурсов и оттока внешних инвестиций на промышленных предприятиях Донбасса формирование системы логистического сервиса является перспективным направлением развития не за счёт капиталоемких инноваций и расширения масштабов производства, а путём организационно-управленческих нововведений в цепи поставок за счёт улучшения качества значимых для клиентов характеристик продукции и сервиса. Правильная организация системы логистического сервиса позволяет достичь значительных конкурентных преимуществ за счёт растущей специализации предприятий, выделения ключевых компетенций, реорганизации бизнес-процессов, не приносящих стоимости, с последующим их аутсорсингом предприятиям-партнёрам, роста кооперационных связей и сфер взаимодействия бизнеса.

Реализация управленческих решений в системе логистического сервиса – это выбор оптимального варианта её функционирования и развития при заданных ограничениях внешней и внутренней среды предприятий с учётом возможных критических ситуаций и внешнего турбулентного воздействия. При этом следует исходить из принципа рациональности, который заключается в выборе решений с таким расчётом, чтобы с помощью имеющихся ограниченных средств и ресурсов предприятия обеспечить оптимальный результат достижения поставленных целей. При этом критерием обоснованности принимаемых управленческих решений является ориентация на три ключевые параметра конкурентоспособности современной бизнес-среды – эффективность, качество и скорость обслуживания промежуточных и конечных потребителей. Указанные параметры представляют собой ключевые объекты управления в процессе формирования и совершенствования системы логистического сервиса (рис. 1).



Рисунок 1 – Направления реализации решений в системе логистического сервиса на промышленных предприятиях [разработано автором]

Следовательно, формирование и совершенствование системы логистического сервиса должно осуществляться с учётом финансовых, информационных, организационных, технологических, правовых, институциональных, социальных и других аспектов функционирования предприятий. При этом параметры оптимизации управленческих решений в системе логистического сервиса важно отслеживать, анализировать в динамике и оценивать их влияние на финансовый результат деятельности предприятий. Это является залогом достижения конкурентных преимуществ компаний.

Список использованной литературы

1. Пидоричева И. Тренды и перспективы развития промышленности Донбасса [Электронный ресурс] / И. Пидоричева // Восстановление Донбасса. – Режим доступа:

<http://restoringdonbass.com/analitika/irina-pidoricheva/57218-trendyi-i-perspektivy-i-razvitiya-promyishlennosti-donbassa/>

2. Министерство экономического развития ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govd3nr.ru>

3. Министерство промышленности и торговли ДНР: официальный сайт. – Режим доступа: <http://mptdnr.ru>

4. Шилов А. Потенциал экономики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] / А. Шилов. – Деловой Донбасс. – Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/novost_na_glavnuyu/potentsial_ekonomiki_dnr

5. Курносова О.А. Методологический базис управления логистическими услугами на промышленных предприятиях / О.А. Курносова // Вестник Института экономических исследований, 2018. – №1(9). – С. 36 – 44.

6. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 124 с.

УДК 331.102.1

Червяк Юлия Петровна,

старший преподаватель кафедры государственного управления,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»,

Земницкая Екатерина Вадимовна,
магистрант,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы профессионального развития персонала предприятия, постоянного обучения и переобучения. Из-за высокой интенсивности технико-технологической модернизации современного производства профессиональные и дополнительные знания, умения и навыки персонала, которые составляют основу человеческого капитала предприятия, имеют склонность к быстрому обесцениванию и поэтому требуют своевременного внедрения мероприятий*

по их обновлению. Разработка и внедрение инструментов управления качеством профессионального развития персонала создают возможности для реализации стратегических целей предприятия.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, развитие персонала, предприятие.

Annotation: the article deals with the issues of professional development of the personnel of the enterprise, continuous training and retraining. Due to the high intensity of technical and technological modernization of modern production, professional and additional knowledge, skills of personnel, which form the basis of the human capital of the enterprise, have a tendency to rapid depreciation and therefore require timely implementation of measures to update them. Development and implementation of quality management tools for professional development of personnel create opportunities for the implementation of strategic goals of the enterprise.

Key words: personnel, personnel management, personnel development, enterprise

Создание устойчивых конкурентных преимуществ как для отечественных предприятий, так и для экономики в целом возможно лишь при условии эффективного, комплексного и всестороннего использования человеческого капитала на всех уровнях управления, основой чего является профессиональное развитие персонала. Последовательное применение рациональных принципов управления персоналом и результативных направлений накопления человеческого капитала даёт возможность получить надлежащую отдачу от его использования и повысить прибыльность производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Вместе с тем, с углублением рыночных отношений и обострением конкуренции на современном этапе развития экономики, особую актуальность приобретает проблема всестороннего обеспечения высокого качества, реализовать которую можно только комплексным путём.

Соответственно, невозможно достичь высокого качества продукции без обеспечения на достаточном уровне качества производственных процессов, прогрессивности технологии, совершенства оборудования, качества сырья, материалов и других составляющих производственной деятельности. Для современного предприятия особую актуальность приобретает необходимость обоснования путей эффективного управления персоналом как основным стратегическим ресурсом предприятия, основой чего должно стать обеспечение достаточного по объёму, оптимального по периодичности и обоснованного по направлениям направления

инвестированных средств процесса профессионального развития персонала.

Вопросам развития персонала посвящены труды выдающихся зарубежных и отечественных учёных. Так, А.Я. Кибанов обосновывает технологию управления развитием персонала. А.А. Гришнова исследует развитие персонала как определённый инвестиционный проект и раскрывает методические подходы к определению его эффективности [1; 2]. Т.В. Кулинич уделяет внимание важному аспекту развития персонала – обучение персонала, которое позволит повысить квалификацию персонала и сформировать необходимый банк знаний и опыта предприятий в динамичных условиях их деятельности [3]. Л.М. Черчик рассматривает концепцию развития персонала как составляющую обеспечения конкурентоспособности предприятия и основу кадровой политики, а также системы управления персоналом на основе маркетинга [4]. Однако, несмотря на достаточно активное освещение сущности и методологии различных аспектов развития персонала, вне поля зрения учёных остаются отдельные важные вопросы.

Экономисты А.Я. Кибанов и О.А. Гришнова рассматривают сущность развития персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения, переподготовки и повышения квалификации работников. Они акцентируют внимание на том, что развитие персонала должно охватывать вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической аттестации кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения сотрудников, работы с кадровым резервом и др. В.А. Савченко определяет развитие персонала как системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников с целью подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и усовершенствования социальной структуры персонала предприятия [7, с. 17]. Ю.Г. Одегов и П.В. Журавлев трактуют развитие персонала как комплекс мероприятий, предусматривающий профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала предприятия [9, с. 127]. Соответственно, дополнительных исследований требует решение проблемы организационно-методического обеспечения качества развития персонала, которое позволит создать условия для постоянного улучшения и совершенствования процесса управления персоналом, а также стать

основанием для обеспечения постепенного роста эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Процесс развития персонала является достаточно многоаспектным и состоит из различных организационно-управленческих процедур. Развитие персонала является одной из определяющих функций менеджмента, которая направлена на то, чтобы содействовать членам трудового коллектива всех иерархических звеньев управления в овладении квалификацией, необходимой для выполнения современных и ожидаемых в будущем профессиональных требований [6, с. 243]. Таким образом, развитие персонала должно осуществляться в определённой последовательности и быть ориентированным на наиболее полное достижение поставленной цели.

Анализ авторских подходов к формализации составляющих процесса развития персонала позволил установить наличие унифицированных этапов, осуществление которых обязательно реализуется в определённой циклической последовательности. Первым этапом процесса развития персонала любого предприятия является адаптация, целью которой является быстрое и результативное приспособление нового работника к предприятию, трудового коллектива, ознакомление с имеющимися требованиями относительно выполняемых им функций и профессиональных обязанностей. От результативности и скорости прохождения работником этого этапа в значительной степени зависит эффективность протекания всех других стадий развития персонала и возможность формирования у человека положительных мотивационных побуждений к дальнейшему профессиональному и личностному самосовершенствованию.

Следующим этапом должна быть первичная оценка персонала, целью которой является объективное определение уровня профессиональной компетентности персонала и обоснование имеющейся текущей и перспективной потребности в профессиональном обучении. По результатам такой оценки должен осуществляться процесс непосредственного профессионального обучения, который может быть реализован путём первичной профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации [7, с. 19]. Установление фактического уровня эффективности и результативности профессионального обучения может быть реализовано с помощью процедуры повторной оценки персонала, целью которой является получение информации относительно достигнутого уровня усвоения знаний и приобретения практических навыков во время обучения и обоснование

целесообразности дальнейшего карьерного продвижения персонала. Для максимизации уровня экономической и социальной эффективности от развития персонала, полученные во время обучения знания и навыки должны быть максимально полно использованы в производственном процессе, для чего обязательным условием должно стать осуществление окончательной профессионально-квалификационной адаптации персонала, который прошёл определённую процедуру профессионального обучения. Важным условием этого этапа является возможность достижения синергетического эффекта в подразделении или предприятии в целом за счёт передачи полученного во время обучения передового опыта, знаний и навыков от сотрудников, что его прошли до всего остального персонала.

Заключительным этапом развития является сложный и длительный по времени процесс планирования и реализации трудовой карьеры перспективного персонала, то есть тех работников, в профессиональное развитие которых предприятие в течение последнего времени инвестировало средства и справедливо ожидает получить социально-экономическую отдачу. Содержание этапа заключается в том, что работник в течение трудовой жизни на предприятии должно постепенно проходить перечисленные этапы и процедуры, начиная с определения потребности в обучении и заканчивая профессионально-квалификационной адаптацией циклически происходят каждый раз на более высоком уровне. Такой процесс является основой обеспечения стабильности и устойчивости кадров, формирование высокого уровня мотивации перспективных сотрудников на достижение и повышение лояльности персонала к предприятию.

О важности профессионального развития свидетельствует тот факт, что подавляющее большинство зарубежных предприятий выделяют на реализацию этой цели суммы средств в диапазоне от 0,1 до 8,0% фонда оплаты труда. Эти расходы являются прямыми капиталовложениями предприятия в профессиональное и личностное развитие сотрудников, от которых оно ожидает в ближайшее время получить отдачу в виде увеличения их продуктивного вклада в достижение стратегических целей предприятия, создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе и повышение уровня мотивации трудового поведения работников, усиление степени их лояльности и преданности предприятию. Достижение эффективности и результативности процесса профессионального развития персонала возможно при условии наиболее полного выполнения имеющихся требований относительно

качества отдельно каждого из его этапов при обязательном достижении стратегических целей данного процесса.

Следовательно, сущность понятия «качество профессионального развития персонала» имеет комплексный характер, сочетает характеристики всех компонентов, условий и конечных результатов процесса обучения. Поэтому под качеством профессионального развития персонала следует понимать комплекс характеристик процесса обучения и его результатов, которые отвечают требованиям, которые определяют процесс постоянного формирования профессиональной компетентности работников в соответствии с требованиями современного этапа развития предприятий промышленности.

Исходя из того, что развитие персонала является сложным, комплексным и длительным по времени процессом, уровень его общей результативности для предприятия будет определяться качеством осуществления каждого из составляющих этапов. Одновременно прослеживается закономерность, согласно которой качество осуществления предыдущего этапа развития персонала являются основой для обеспечения высокого уровня качества и результативности следующего этапа развития. При этом ключевой и важнейшей составляющей развития персонала является профессиональное обучение, ведь именно оно создаёт условия для всесторонней самореализации личности, развития, сохранения и рационального использования трудового потенциала работников в процессе достижения стратегической цели предприятия и обеспечивает качественное профессиональное развитие персонала.

Список использованной литературы

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
3. Кулініч Т.В. Реструктуризація суб'єктів господарювання як стратегічна основа для формування їх інноваційної привабливості / Т.В. Кулініч // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління», 2008. – №628. – С. 550 – 555.
4. Черчик Л.М. Розвиток персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / Л.М. Черчик // Економічні науки. Серія «Економіка та менеджмент»: збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. – Випуск 7 (26). Частина 3. – Луцьк, 2010. – С. 3 – 11.

5. Пыжова Л.А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда / Л.А. Пыжова // Молодой учёный. – 2014. – №8. – С. 65 – 567.

6. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. – М.: Междунар. отношения, 1997. – 234 с.

7. Савченко В.А. Управление развитием персонала / В.А. Савченко. – К.: КНЭУ, 2012. – 351 с.

8. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету, 2009. – №5. – С. 13 – 16.

9. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстат-информ, 1997. – 878 с.

УДК 331.101

Червяк Юлия Петровна,

старший преподаватель кафедры государственного управления,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»,

Кривда Алена Викторовна,

магистрант,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы необходимости формирования и развития персонала в системе управления персоналом предприятия в условиях необходимости противодействия внешним кризисным влияниям. Исследование сложных, многоаспектных и актуальных научных и прикладных проблем, связанных с кадровыми процессами, предусматривает углублённое понимание их сущности, динамики, специфических признаков, выявление путей их перспективного развития, что требует соответствующего научного обоснования.*

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, кадровая политика, развитие персонала, механизм управления.*

***Annotation:** the article deals with the need for the formation and development of personnel in the personnel management system of the enterprise in the conditions of the need to counter external crisis influences. The study of complex, multi-aspect and actual scientific and applied problems related to personnel processes provides for an in-depth*

understanding of their nature, dynamics, specific features, identification of ways of their long-term development, which requires an appropriate scientific justification.

Key words: *personnel, personnel management, personnel policy, personnel development, management mechanism.*

На современном этапе экономического развития происходят переломные для национальной экономики процессы. Экономический кризис затрагивает практически все виды экономической деятельности. Планирование, подготовка и использование персонала являются основополагающими компонентами, на основе которых происходит формирование процесса управления персоналом.

Взаимозависимое функционирование вышеперечисленных элементов выступает главным условием эффективного управления персоналом.

Качественное и количественное планирование развития персонала предприятия формируется на основе обеспечения системой подготовки специалистов и усовершенствования взаимосвязи между двумя этими аспектами. Наряду с этим, уже подготовленным кадрам необходимо найти себе рабочее место, соответствующее их профессиональной квалификации. В случае невыполнения названных условий и аспектов, вся система подготовки и планирования персонала не может выступать в роли ресурса развития системы управления персоналом предприятия [1].

Теоретические и практические аспекты формирования и развития персонала раскрыты во многих научных публикациях и монографиях отечественных и зарубежных авторов. Вопросам развития и формирования персонала уделялось внимание в работах зарубежных учёных: Г. Беккера, Дж.К. Гелбрейта, Д. Джонстоуна, Дж. Кендрика, Ф. Махлуп, С. Фишера, Т. Шульца, российских учёных В. Адамчука, Б. Генкина, В. Костакова, Р. Колосовой, И. Назаровой, С. Струмилиной, О. Ромашовой, Н. Шаталовой и др.

Различные подходы к определению сущности персонала, в т.ч. уровня исследования и факторов влияния на них отражено в работах учёных: П. Бажана, Д. Богини, В. Герасимчука, О. Гришновой, М. Долишнего, И. Каленюк, Е. Качана, М. Кима, А. Колота, Н. Лукьянченко, С. Мочерного, В. Новикова, Л. Шаульской и других.

Несмотря на достаточно глубокую проработку общих теоретико-методологических основ формирования и использования персонала в кризисных условиях, недостаточно исследованными остаются теоретические и прикладные вопросы формирования и развития персонала в системе управления. Реализация и

формирование концепции интегрированного развития персонала в рамках системы управления является чрезвычайно важным условием эффективного управления персоналом, а также актуальной задачей для предприятий Луганской Народной Республики.

Результаты исследований. В понятие о системе движения персонала входит ряд компонентов, которые обеспечивают регулирование, подготовку, распределение, перераспределение, динамику профессионального роста персонала, а также отток кадров из предприятия.

Решение этих задач является важным элементом системы управления и должно происходить в интересах предприятия.

Однако следует отметить, что их решение прямо зависит от реализации системы вознаграждения за труд. Эта система служит для привлечения, поощрения и удержания кадров, необходимых медицинской организации.

Принципы справедливости, заложенные в систему вознаграждения способствуют укреплению мотивации среди персонала и позволяют кадрам совмещать индивидуальные интересы и интересы медицинской организации.

Система организации работы, в свою очередь, необходима для решения вопросов, тесно связанных с организационной структурой, должностными инструкциями и информационными потоками [2].

В условиях постоянной рыночной конкуренции ресурсы предприятия реализуются посредством спроса и предложения, определяя цену, которая служит равновесным механизмом. Изменения в спросе и предложении на рынках находятся под влиянием политики государства и экономики в целом, а также изменений социальных и демографических факторов. Поэтому оценка прямых и косвенных последствий для системы управления от процесса реализации кадровой политики должна осуществляться на всех уровнях, что обеспечивает эффективность разработки политики развития персонала предприятия.

Управление персоналом является структурной частью управления системой в целом, для которой характерны общие цели, которые направлены на их достижение посредством функционирования персонала. Управление персоналом выступает в роли непрерывного постоянно изменяющегося процесса управления человеческими ресурсами в деятельности предприятия.

В этом случае, процесс управления персоналом реализует цель, которая заключается в оптимизации расстановки и использования сил на основе более эффективного планирования, отбора,

усовершенствования, перераспределения персонала, мотивации и регулярного объективного контроля, и оценки труда.

Непрерывный поиск механизмов и способов повышения эффективности труда является основной целью управления персоналом. Внедрение прогрессивных форм организации труда и рационального использования имеющихся трудовых ресурсов способствует достижению поставленной цели, которая также включает в себя получение определённого экономического эффекта. Это связано с тем, что на конечный результат расходуется меньше финансовых ресурсов, но больше организационных и управленческих ресурсов.

Управление персоналом носит замкнутый характер, что характерно для подавляющего большинства процессов управления.

С практической точки зрения, основу деятельности по управлению персоналом составляют регулярная и объективная информация о составе и динамике кадров, описании работ, подбору, расстановке и мотивации персонала, формулировке целей непрерывного обучения и его организации, планировании и организации развития карьеры, регулярной оценке эффективности выполняемых функций. Все эти элементы перечислены в последовательности, которая предполагает их взаимную обусловленность. Однако данное правило не является абсолютным.

При реализации данного правила следует учитывать особенности каждого конкретного случая с возможной корректировкой состава управленческой деятельности [3].

Любая управленческая деятельность основывается на долгосрочном планировании. Не исключением является и деятельность по управлению кадровой политикой. Основная задача служб управления персоналом любого предприятия заключается в планировании численности сотрудников на предприятии, добиться соответствия со штатным расписанием.

Проведение обоснованного долгосрочного планирования позволяет, на основе анализа факторов динамично изменяющихся внутренней и внешней среды, а также анализа ситуации на рынке труда, выявить потребность предприятия в персонале на текущий и перспективный момент времени, определить требуемый уровень квалификации работников и разработать схему занятия вакантных должностей.

В результате такого планирования формируется качественная и обоснованная кадровая политика, которая будет отвечать всем требованиям предприятия в целом, а также администрации и работников в частности. По результатам такого планирования

целесообразно, на основе сценарного анализа, формировать различные стратегии управления персоналом, предназначенные для нормальных или для кризисных условий функционирования предприятия и проводить анализ их эффективности.

В современных условиях функционирования рыночной экономики способность медицинской организации поддерживать высокий уровень конкурентоспособности непосредственно зависит от эффективной деятельности её персонала.

Достижение высоких результатов в работе с персоналом достигается за счёт рациональной кадровой политики, которая включает в себя следующие элементы:

- разработку процедуры отбора персонала;
- формирования и развития системы стимулирования;
- увеличения доли молодых специалистов, что способствует созданию кадрового резерва в будущем.

Современные условия экономического и социального развития требуют кардинального пересмотра подходов к управлению персоналом предприятия. В условиях неопределённости персонал необходимо рассматривать в качестве долгосрочной инвестиции, которая по мере приобретения сотрудником профессиональных знаний и накопления опыта, повышается в цене. Знание мотивационных аспектов, потребностей, а также умение обеспечить их своевременное применение, способствует достижению основных целей, которые стоят перед предприятием в условиях кризиса.

Стимулирование выступает в роли одного из наиболее важных направлений кадровой политики, задача которого заключается в организации условий функционирования, обеспечивающих формирование интереса и мотивации в улучшении качества выполняемых функциональных обязанностей, а также желание работать более продуктивно.

В совокупности с традиционным экономическим стимулированием, широкое распространение получило и неэкономическое стимулирование, которое выражается посредством обеспечения карьерного роста, организации рабочих поездок, корпоративного отдыха, введения свободного графика работы и т. д.

Росту мотивационного уровня сотрудников, желанию реализовать собственный потенциал и привести предприятие к намеченной цели способствует введение определённых льгот для сотрудников, материальных премий, различных доплат. Таким образом, обеспечивается удовлетворение персоналом собственных потребностей, следствием чего является рост общей

производительности труда и формирование чувства преданности своей должности и предприятию.

Многолетний опыт системы управления персоналом предполагает, введение процесса планирования профессионального развития персонала на основе прогнозирования потребностей и учёта предполагаемых изменений должностных инструкций работников, расширение их обязанностей, модернизации штатной структуры предприятия. Организация кадрового планирования в деятельности предприятия, включая механизмы персонального планирования профессионального роста и развития, является необходимым условием реализации задач повышения качества услуг.

Соответственно, учёт условий и факторов формирования профессионализма персонала как на личностном уровне, так и на уровне предприятия является необходимой предпосылкой для обеспечения повышения качества услуг и функционирования всей системы управления, а концептуальные основы формирования и развития персонала в системе управления, в условиях кризиса, являются эффективным инструментом реализации целей и принципов кадровой политики современного предприятия.

Список использованной литературы

1. Беккер Й. Менеджмент процессов [Текст] / Й. Беккер, Л. Вилков, В. Таратухин, и др. – М., Эксмо, 2007. – 384 с.
2. Бергер Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 768 с.
3. Брынцалов Я.Ю. Управление персоналом / Я.Ю. Брынцалов. – М.: «Пересвет», 2010. – 397 с.
4. Бункина М.К. Макроэкономика: учебник / М.К. Бункина, В.А. Семенов. – М.: ДИС, 2010. – 320 с.
5. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. М.: Проспект, 2014. – 60 с.
6. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев / Монография. М.: Изд-во Рос.экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 2015. – 232 с.
7. Марасанов Г.И. Концепция обоснованной практичности в оценке персонала / Г.И. Марасанов // Акмеология, 2016. – №3(51). С. 158 – 159.
8. Федоров А.В. Методика подготовки и проведения аттестации, мотивирующей персонал к повышению эффективности производства / А.В. Федоров, С.В. Самарин и др. // Горный информационно – аналитический бюллетень (научно-технический журнал), 2016. – №10. С. 4 – 37.

Черепяхина Анна Николаевна,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены научные подходы формирования кадрового потенциала предприятия. Определено, что эффективность и конкурентоспособность предприятия в рыночных условиях зависят от кадрового потенциала и кадровой политики, которую осуществляет руководство в отношениях работодатель-работник.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, формирование, подходы, персонал, развитие, стимулирование.*

***Annotation:** the article deals with scientific approaches to the formation of the human potential enterprise. Also efficiency and competitiveness of the enterprise in market conditions depend on human potential and personnel policy, which provides by head of enterprise in employer-employee relations, were analyzed.*

***Key words:** human potential, formation, approaches, personnel, development, stimulation.*

Динамичное развитие экономики невозможно без эффективного процесса управления кадровым потенциалом – главного фактора производства. Эффективность хозяйственной деятельности предприятия, достигнутые им конкурентные преимущества на рынке, зависят от формирования, использования и развития кадрового потенциала.

В этой ситуации особую актуальность приобретает проблема разработки комплекса целенаправленных действий по управлению кадровым потенциалом как на предприятии в целом, так и на уровне отдельных проектов.

Для получения новых идей и привлечения к управлению предприятием всех работников используется командная работа. Команды проектов занимают важное место в деятельности предприятия. Их цель – повышение эффективности своего функционирования и обеспечение конкурентоспособности, поскольку они генерируют новые взгляды, формируют массив необходимой информации о причинах проблем, интегрируют её и выражают в

форме конкретных предложений по их устранению. Для успешной реализации проекта большое значение имеет эффективная работа команды, обеспечить которую можно через формирование и развитие кадрового потенциала команды проекта. Кадровый потенциал отдельного проекта способствует как успешной реализации, так и эффективному развитию предприятия.

Исследованию разносторонних аспектов формирования кадрового потенциала посвятили много отечественных и зарубежных учёных: Д.П. Богиня, С.Е. Велеско, Е.А. Гришнова, Г.К. Губерна, Б.М. Данилишин, М.П. Нижний, И.С. Каленюк, Н.В. Краснокутская, Е.М. Либанова, Н.Д. Лукьянченко, А.Ф. Новикова, Л.К. Семив, Л.Г. Ткаченко, С.В. Тумакова, Е.В. Шаповалов, А.Ю. Шульга, В.П. Щетинин и др. Это обеспечило развитие теоретических и прикладных подходов его формирования.

Повышение эффективности работы персонала было и остаётся актуальной проблемой для любого предприятия. В последнее время активизировались исследования в области управления кадровым потенциалом предприятия, который является составной частью экономического потенциала.

Целью работы является изучение современных научных подходов формирования кадрового потенциала предприятия.

Методологической и информационной основой работы является материалы периодических изданий, труды учёных-экономистов и Internet-ресурсы. Всё это и является методами исследования.

В условиях современного экономического развития коренным образом изменилась роль человека в производстве. Раньше она рассматривалась лишь как один из факторов производства, сегодня же человек является главным стратегическим ресурсом, главным достоянием предприятия в конкурентной борьбе. Это связано со способностью человека к творчеству и с новаторскими способностями, что сейчас становится основным, решающим условием успеха любой деятельности. В связи с этим расчёты, связанные с персоналом, начали рассматриваться как долгосрочные инвестиции в человеческий капитал, который сейчас признан основным источником дохода [2].

Процесс формирования кадрового потенциала одним из направлений экономической стратегии предприятия предусматривает создание кадровых ресурсов и компетенции таким образом, чтобы результат их взаимодействия был фактором успеха в достижении стратегических, тактических и оперативных целей деятельности.

Рассмотрим подробнее каждый основной научный подход формирования кадрового потенциала предприятия.

1. Использование системного подхода при формировании кадрового потенциала предполагает рассмотрение всех элементов социально-экономической системы предприятия в единстве и взаимосвязи. Предприятие является открытой социально-экономической системой, которая в свою очередь является составной частью или подсистемой системы более высокого порядка.

2. Воспроизводственный подход. В широком смысле формирование кадрового потенциала является начальной стадией его воспроизведения, в процессе которого решаются следующие вопросы:

- поддержка работников в состоянии нормальной жизнедеятельности;

- постоянное увеличение контингента работников;

- всестороннее развитие личности работника;

- подготовка и переподготовка квалифицированных кадров.

3. Динамический подход связан с необходимостью рассмотрения кадрового потенциала в диалектическом развитии, установления причинно-следственных связей и подчинённости на основе проведения ретроспективного анализа.

4. Оптимизационный подход реализуется через определение количественных характеристик кадрового потенциала и установление зависимости между отдельными его составляющими с помощью экономико-математических и статистических методов обработки информации.

5. Структурный подход в процессе формирования кадрового потенциала основан на его структуризации и определении значимости, приоритетов среди его составляющих с целью установления рациональности соотношения между ними.

6. Инновационный подход ориентирован на активизацию инновационной деятельности, средствами какими должны быть факторы производства и инвестиции.

7. Организационный подход формирования кадрового потенциала позволяет решить следующие проблемы предприятия:

- юридически и документально оформить кадровый резерв;

- даёт дополнительные возможности карьерного роста работников;

- уменьшить влияние субъективного фактора при подборе кадров;

- позволит новым работникам быстрее адаптироваться к особенностям работы на конкретном предприятии;

- активизирует маркетинговые исследования кадрового потенциала рынка, приводит к уменьшению дефицита кадров определённой квалификации и текучести кадров;

– нормативное закрепление кадровой политики предприятия.

Таким образом, планомерное и обоснованное формирование кадрового потенциала предприятия позволит решать такие задачи:

1) установление соотношения численности работников с различными профессионально-квалификационным и социально-демографическими характеристиками для достижения максимального соответствия между структурами работ, рабочих мест и персоналом;

2) обеспечение оптимальной степени загрузки работников для полного использования их личностного потенциала и повышения эффективности их труда;

3) оптимизация структуры работников с различным функциональным содержанием труда.

Система формирования кадрового потенциала предприятия должна содержать следующие процессы (табл. 1.):

Таблица 1 – Процессы формирования кадрового потенциала предприятия

Процесс	Содержание процесса
Процесс комплектования ядра коллектива	Этот процесс способен постоянно поддерживать оптимальный уровень кадрового потенциала предприятия. С помощью этого процесса создаются условия, способствующие адаптации работника на предприятии.
Процесс организации системы профессионально-квалификационной подготовки	Обеспечение организации системы профессионально-квалификационной подготовки и всестороннего развития работника.
Процесс осуществления мероприятий, предотвращающих возникновение недовольства работника своим положением	Этот процесс нужен в целях сокращения текучести и уменьшения негативных последствий.

Формирование кадрового потенциала, с одной стороны, заключается в компетентном отборе наиболее пригодных лиц на должности и состоит из поиска, изучения и оценки кандидатов, которые наиболее полно отвечают общим и специальным требованиям, установленным для работников. В данном случае главное внимание сосредоточено на прогнозировании и планировании потребности в кадрах, оценке претендентов, формировании резерва на продвижении и организации работы кадровой службы [4].

С другой стороны, формирование кадрового потенциала представляет собой сложный и длительный процесс приобретения и использования навыков, знаний и умений, который охватывает собой соответствующее обучение, приобретение практических навыков и конкретное их целевое использование в определённых условиях. Результативность этого зависит от трудового потенциала работника, как совокупности качественных характеристик человека, которые определяют возможность и пределы участия в трудовой деятельности.

Кадровый потенциал характеризуется наибольшей активностью и меньшей предсказуемостью по сравнению с другими элементами системы ресурсов предприятия. Люди не являются пассивным объектом управления, они активно меняют себя, свои личностные и профессиональные характеристики, отношение к труду, руководству и к предприятию в целом.

Квалификационные и социальные характеристики кадрового потенциала заслуживают особого внимания в условиях переходного периода, связанного с кризисными ситуациями, социальной напряжённостью в обществе, не адаптированностью социума к рыночным условиям.

На этапе формирования кадрового потенциала происходит обретение человеком черт и свойств, необходимых для использования в трудовой деятельности, а также получение определённых навыков, знаний, физического, духовного, профессионального развития.

Таким образом, кадровый потенциал предприятия играет важную роль в его деятельности, от уровня использования и сбалансированности которого зависят достигнутые конкурентные преимущества, высокие конечные показатели, обеспечение устойчивого развития предприятия.

Список использованной литературы

1. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебн. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Роиш. – Мн.: ИП «Экоперспектива». 2012. – 320 с.
2. Гришнова Е.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / Е.А. Гришнова. – К.: Знания, 2012. – 535 с.
3. Краснокутська Н.В. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник / Н.В. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 352 с.
4. Шульга А.Ю. Методика формирования кадровой стратегии на предприятии на основе компонентов трудового потенциала / А.Ю. Шульга. – М., 2004. – №4(36).

7. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

УДК 35.07

Буйновская Елена Валерьевна,
Калинина Виктория Николаевна,

магистранты,

научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,

канд. психол. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** в статье актуализируется проблематика совершенствования управленческих процессов с учётом необходимости всеобъемлющих преобразований и системных изменений, модернизации государственной службы в условиях современных вызовов административным системам. В контексте развития профессиональной компетентности доказывается необходимость изменения отношения к содержанию управления, являющегося основой для любой рационализации и модернизации.*

***Ключевые слова:** комплексный подход, государственное управление, компетентность государственных служащих, стратегическое управление, государственные ресурсы.*

***Annotation:** the article actualizes the problem of improving management processes, taking into account the need for comprehensive transformations and systemic changes, modernization of public service in the context of modern challenges to administrative systems. In the context of professional competence development, the necessity of changing the attitude to the content of management, which is the basis for any rationalization and modernization, is proved.*

***Key words:** integrated approach, public administration, competence of civil servants, strategic management, public resources.*

Общепризнанным является положение о том, что стратегическое управление государством является сферой деятельности высшего руководства государства, основная задача которого заключается в определении приоритетных направлений и траекторий развития, постановке целей, распределении ресурсов и всего того, что обеспечивает эффективное функционирование

государства. Под стратегическим управлением целесообразно понимать совокупность предполагаемых действий, направленных на трансформацию организации из её имеющегося состояния, в состояние желаемое, прежде всего, фиксированное, заранее определённое, с учётом факторов влияния внешней среды. Сущность теории стратегического управления заключается в использовании концепции «от будущего к современному, а не от прошлого к будущему» и частичном уходе управленцев от рационализма (внимание к внешнему окружению), к систематическому – преодолению сопротивления изменениям в реализации намеченной стратегии. Перед государственными органами встаёт задача обеспечить синхронность развития всей системы государственного управления и структурных подразделений организации, налаживание взаимосвязи между ними, ориентированность на достижение организационных целей и на этой основе органично войти в системы высшего уровня. Именно стратегическое управление делает возможным обеспечение соответствия государственного органа как системы низшего уровня, требованиям внешнего окружения, рассматриваемого как более сложной системы.

Вопросам совершенствования государственного управления в аспекте повышения уровня профессиональной компетенции государственных служащих посвящены исследования большой численности современных учёных, таких как: А.П. Алехин [1], К. Боумэн [2], Б.Н. Габричидзе [4], Б.П. Елисеев [4], А.А. Кармолицкий [1], А.Ф. Ноздрачев [5], Ю.А. Тихомиров [5], А.Г. Чернявский [4] и др.

Основными принципами стратегического управления являются такие:

- обоснованный и сознательный выбор целей и стратегий развития организации для согласования противоречий в ходе развития организации;

- постоянный поиск новых форм, видов, процедур деятельности, направленных среди прочего на укрепление существующих конкурентных преимуществ и выявления новых;

- обеспечение соотношения между организацией и внешней средой, управляющей и управляемой подсистемами организации и её элементами;

- индивидуализация стратегии благодаря уникальности организации – кадры, структура, финансово-материальное обеспечение; уровень развития организационной культуры и т.п.;

- чёткое организационное разделение задач стратегического управления и задач оперативного управления.

Специфика стратегического менеджмента в государственных органах состоит в следующих положениях:

- одновременная своевременная реакция на воздействия внешней среды и поиск компромисса между его элементами в процессе принятия многоцелевых решений;

- введение и реализация механизма стратегического менеджмента наталкивается на многочисленные политические ограничения, влияния политических лоббистских организаций;

- разработка и реализация стратегий и государственных органов осуществляется в рамках определённых государственной политикой стратегий развития отдельных сфер экономики, реформирования управленческих систем различных уровней, решения социальных проблем и достижения определённых целей;

- параметры и критерии, которые должны быть достигнуты в процессе реализации стратегий и государственных органов, закрепляются законодательными нормативными актами;

- ресурсное обеспечение разработки и реализации стратегий и государственных органов в значительной степени определяется объёмом бюджетного финансирования;

- процесс стратегического менеджмента государственных органов ориентирован на повышение качества продукции, управленческих, административных, общественных услуг, на удовлетворение требований и запросов «клиента» [3].

Структурно стратегическое управление можно представить как совокупность пяти взаимосвязанных управленческих процессов, логически вытекающих друг из друга и между которыми существует устойчивая обратная связь. Такими управленческими процессами является анализ среды, определение миссии и целей, выбор стратегии, реализация стратегии, оценка и контроль реализации стратегии. Система целей государственных органов включает стратегические, тактические и оперативные цели. Стратегические цели государственных органов определяются положениями законодательных, нормативных актов, программными документами деятельности органов государственной власти и правовыми актами, принятыми органами местного самоуправления. Тактические цели конкретизируют и детализируют стратегические во времени (когда выполнять) и пространстве (кто и что выполняет). Оперативные цели определяют содержание и характер повседневной деятельности структурных подразделений государственных органов и их работников. «Магический четырёхугольник» К. Эрдмана, В. Шефера, Е. Мундхенке в работе «Организационная структура правительства и структура управления» (1996), охватывает: ориентиры

государственного органа – запросы, интересы, требования потребителей; удовлетворение потребностей персонала; обеспечение минимальных затрат; реализация государственной политики.

Современное социально-экономическое развитие, направленное на руководство в отношении правилам рынка, также влияет на механизмы государственного управления, а уровень благосостояния граждан – на характер взаимоотношений. Так, К. Маркс, делая акцент на ключевых идеях А. Смита, писал, что наиболее богатое общество, этот идеал, который всё же достигается и который представляет собой цель как политической экономии, так и гражданского общества, означает постоянное обнищание для рабочих [2].

Формирование роли служащего государству и обществу – государственного служащего, актуализирует вопрос о трансформации не только системы государственного управления, приобретения ею признаков и принципов стратегического управления, но и подхода к организации профессиональной деятельности и существования государственного служащего в системе. Внимание исследователей к качеству кадрового обеспечения государственного управления обуславливает необходимость пересмотра подхода к организации государственной службы, её содержательного наполнения с позиции гуманизации, управление развитием человеческих ресурсов и трудовыми ресурсами, в целом развития персонала публичной власти на принципах публичности, прозрачности и открытости властных структур как отдельного направления модернизации государственного управления. Однако такая стандартизированная социализация является результатом упорядочения не только социальных отношений, но и профессиональных отношений. Ведь в системе стратегического управления государством именно государственный служащий выполняет ключевую роль.

Управленческое пространство государственной службы связан с воспроизводством кадрового состава и заключается в обновлении социальных, человеческих ресурсов государственной власти с целью повышения способности его органов выполнять свои организационно-распорядительные и контрольные функции. По сути, этот процесс охватывает органы государственной власти, их социальный статус, роли и структуры, способы жизнедеятельности, системы социальных отношений, стили взаимодействия, профессиональную культуру. Стратегическая компетентность непосредственно связана со способностью, что обеспечивается совокупностью специальных знаний, умений и навыков проектирования социальной реальности – будущего состояния организации, ведомства, административно-правовой системы государства, социальных групп, общин

(административно-территориальных объединений), процессов, процедур, норм, правил и так далее с целью повышения качества жизни граждан, развития общества и государства. В дальнейшем это предполагает принятие в данном направлении решений с учётом объективных законов, закономерностей, принципов, норм, а также эффективного, адекватного, ответственного употребления методов государственно-управленческой деятельности. Руководитель постоянно осуществляет выбор генеральной линии развития учреждения, организации, общества, общины в условиях высокой степени неопределённости будущего состояния системы и характера происходящих изменений. Путём построения определённой смысловой проекции развития событий становится возможным установление норм, ограничений и стандартов, а также рассмотрение их в качестве своеобразного критерия принятия стратегических решений. Стратегическое мышление управленцев, реализовываясь через управление изменениями, расставляет акценты во взаимодействии организации с её окружением, ориентирует на своевременное предвидение внешних изменений и готовность к ним вместо оперативной реакции на то, что уже произошло. И тем самым делает возможным не только приспособиться к изменениям, но и активно влиять на ожидаемые события. Однако остаются открытыми вопросы создания определённого институционального пространства, континуума по обеспечению надлежащего стимулирования и мотивации государственных служащих.

Таким образом, нормативное правовое обеспечение профессионализации государственной службы выступает основой соционормативного культурного среды, которая формируется путём восприятия и понимания, кроме морально-этических самоограничений и принципиальности взглядов на общественное благо, институт ответственности, который выступает усиливающим мотивирующим фактором влияния на надлежащее профессиональное поведение. Следовательно, проблема обеспечения законности, предотвращения правонарушений, максимально возможному устранению убытков, причинённых обществу и правопорядка обуславливают одну из важнейших тенденций в профессиональной социализации по выполнению задач государства.

Список использованной литературы

1. Алехин А.П. Административное право России: учебник / А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий. – М.: Зерцало-М, 2011. – Ч.2. – 520 с.

2. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумэн / Пер. с англ. под. ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 175 с.

3. Василенко И. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия / И. Василенко. – М.: Логос, 2001. – 415 с.

4. Габричидзе Б.Н. Конституционное право современной России / Б.Н. Габричидзе, Б.П. Елисеев, А.Г. Чернявский. – М., 2011. – 416 с.

5. Ноздрачев А.Ф. Исполнительная власть в РФ» Научно-практическое пособие / А.Ф. Ноздрачев, Ю.А. Тихомиров. – М., 2010. – 258 с.

6. Фронтин С.Ю. Стратегемы (военные хитрости) [Электронный ресурс] / Секст Юлий Фронтин. – СПб: Алетейя, 1996. – Режим доступа: galactic.org.ua/strateg/actrat.html

УДК 332.1

Васильченко Екатерина Сергеевна,

магистрант,

научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна,

доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

***Аннотация:** статья посвящена обоснованию необходимости совершенствования государственных подходов к формированию рынка труда как ключевого элемента процесса занятости населения, создания рабочих мест. В этот непростой период только государственное регулирование социально-экономических процессов, в том числе и занятости населения, может приблизить общество к реализации стратегических целей реформ.*

***Ключевые слова:** занятость населения, механизмы регулирования, трудовые ресурсы, экономическое развитие.*

***Annotation:** the article is devoted to the justification of the need to improve the state approaches to the formation of the labor market as a key element of the employment process, job creation. In this difficult period, only the state regulation of socio-economic processes, including*

employment, can bring society closer to the implementation of strategic goals of reforms.

Key words: *employment, mechanisms of regulation, labor resources, economic development.*

В сложившейся экономической ситуации в Луганской Народной Республике рынок не может оказать автоматического влияния на процесс саморегулирования и трудоустройство населения. Органами власти проводится регулирование занятости населения при помощи применения различных форм, средств и методов, которые прямо или косвенно воздействуют на население и стимулируют пробуждение их интересов в сфере самореализации человека как одного из механизмов рыночной системы. Обеспечение населения рабочими местами является одной из приоритетных задач, которая стоит перед правительством ЛНР.

Говоря об особенностях формирования механизмов регулирования занятости населения на этапе становления рынка труда, важно подчеркнуть, что обеспечение количественной и качественной сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу и то, какими путями и методами она достигается, является элементом общеэкономической политики государства.

В отечественной экономической литературе значительное внимание к теоретическим и практическим вопросам становления рынка труда уделено в работах российских учёных: И.С. Викторова [1], А.Ж. Макашевой [1], А.М. Куренного [2], Е.А. Киященко [3], Н.В. Власовой [3], Е.И. Артемовой [4], С.Ю. Андреева [4], Е.А. Мищенко [4], И.С. Латыш, Д.А. Коноваленко [5] и др. В экономической литературе нашли отражение проблемы государственного регулирования занятости. Вопросам формирования и развития этого специфического сектора экономики посвящены работы как ряда научных организаций, так и отдельных учёных.

Целью данной статьи является обоснование необходимости совершенствования государственных подходов к формированию рынка труда как ключевого элемента процесса занятости населения и создания рабочих мест.

Говоря об особенностях формирования механизмов регулирования занятости населения на этапе становления рынка труда, важно подчеркнуть, что обеспечение количественной и качественной сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу и то, какими путями и методами она достигается, является элементом общеэкономической политики государства.

Иными словами, эффективное влияние на совершенствование механизмов регулирования занятости обеспечивается государством на макроуровне – при формировании и реализации государственной политики в сфере занятости,) конструктивные особенности механизмов регулирования занятости населения, как и влияние государства на этот процесс, в значительной мере определяются:

1. Разработкой механизмов регулирования занятости населения, которые соответствовали бы действующим международным нормам социального развития, социальной политики и политики занятости, которые зафиксированы в документах ООН.

2. Совершенствованием действующих и разработкой новых законодательных и нормативных актов по вопросам социальной политики и политики занятости населения.

Теоретической основой государственного регулирования занятости населения масс быть концепция, которая определяет цели и принципы такого регулирования и в то же время учитывает взаимосвязи между задачами в сфере занятости и другими социальными и экономическими целями, органически вплетена в программу экономического и социального развития [2].

Программа занятости населения – один из механизмов государственного регулирования занятости

Государственное регулирование данного элемента социально-экономического развития, обеспечивая изменения в его уровне и структуре, должно:

– создать условия для последовательных перемещений трудовых ресурсов с учётом настоящих размеров и глубины диспропорции в их распределении;

– положить в основу этих перемещений критерий экономической целесообразности и эффективности хозяйствования. Такой подход обуславливает принципы разработки конкретных механизмов и рычагов государственной системы регулирования занятости, а их эффективность определяется содействием формированию условий для достижения полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Отметим, что социальное направление макроэкономической политики является главным принципом, что обуславливает необходимость активного участия государства в регулировании занятости населения и рынка труда, определение основ политики занятости населения. Принципы государственного регулирования занятости населения отражены в Конституции. Прежде всего, это принцип обеспечения равных возможностей всем гражданам (независимо от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности,

пола, возраста, политических убеждений и тому подобное) в реализации права на свободный выбор вида деятельности соответственно способностям и профессиональной подготовке с учётом личных интересов и общественных потребностей. В сфере трудовых отношений государство обязано обеспечить надёжную защиту прав каждого человека на самоопределение и самоутверждение по вопросам труда [4].

Реализация указанных направлений, тесно связанных, возможна только при условии стабилизации и дальнейшего развития экономики на основе рыночного реформирования.

В основу мер государственного регулирования занятости населения должно быть положено поощрение экономического роста, повышения эффективности производства, производительности труда, рассматривающихся как важнейшие условия поддержания и создания дополнительной занятости.

Международный опыт развития и совершенствования механизма социальной защиты населения способствует формированию системы материальной самообеспеченности. Важной функцией государственного регулирования является создание макроэкономических предпосылок функционирования этой системы. Создание макроэкономических условий материальной самозащищенности населения требует внедрения таких мероприятий:

- обеспечение системы эффективной занятости населения;
- профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- организации эффективной системы оплаты труда;
- государственного регулирования дифференциации доходов населения с помощью налогообложения и тому подобное [5].

Цели, принципы и направления государственного регулирования занятости населения составляют теоретико-методологические основы для разработки конкретного механизма такого регулирования в рыночных условиях. Современный механизм регулирования занятости – сочетание рыночного механизма саморегулирования экономических процессов и системы мер государственного содействия занятости. К системе государственного регулирования должно входить законодательное, нормативное правовое и информационное обеспечение политики занятости, а также экономические, социально-политические и организационно-административные рычаги её реализации.

Эффективное управление занятостью населения невозможно без совершенствования нормативных правовых механизмов её регулирования. Это, прежде всего, совершенствование социального законодательства, разработка новых и дополнение существующих

законодательных и нормативных актов о труде, заработную плату, социальную защиту, социальное партнёрство, социальное страхование и другие, с целью установления, пересмотра социальных гарантий, прямого обеспечения государственной части этих гарантий, определения конкретной компетенции органов государственного регулирования различных уровней в реализации политики занятости.

Возникает необходимость пересмотра и совершенствования нормативных актов, регламентирующих социальное страхование на случай безработицы.

Информационное обеспечение государственного регулирования занятости является одновременно условием и элементом механизма реализации, поскольку оно даёт возможность проследить структурные сдвиги в занятости, динамику трудовых процессов, изменения количественных и качественных показателей уровня жизни населения. К системе информационного обеспечения должны входить данные государственной статистики и социологических обследований, позволяющих оценить результаты государственной политики занятости, при необходимости корректировать её и делать обоснованные прогнозы её последствий. Основой разработки такой системы должны быть показатели и индикаторы, отсутствие которых приводит к неконтролируемому принятию политических, экономических и социальных решений.

Важной составляющей административно-организационного механизма регулирования занятости является разработка на государственном и региональном уровнях программ занятости населения на кратко- и долгосрочный период и согласования (координации) основных показателей этих программ с основными показателями государственных программ экономического и социального развития соответствующего уровня.

Среди многих составляющих государственного механизма регулирования занятости важная роль принадлежит социально-экономическим рычагам, которые касаются интересов участников производства и влияют на их экономическое состояние. С помощью этих рычагов можно управлять отраслевой, профессиональной, территориальной мобильностью рабочей силы. Система мер экономического механизма направлена на формирование материальной базы функционирования государственных гарантий в области занятости населения и предусматривает:

- введение благоприятной инвестиционной политики;
- развитие рыночной инфраструктуры;
- стабилизацию и целевое направление финансирования сферы занятости;

– дальнейшее реформирование отношений собственности, разгосударствление и приватизацию;

– предоставление льгот в кредитовании и налогообложении субъектам хозяйствования, обеспечивающих расширение производства и создание новых рабочих мест. Одним из ключевых звеньев экономического реформирования, что непосредственно влияет на уровень и структуру занятости, есть смена форм собственности.

Исходя из изложенного можно отметить, что порядок разработки программ занятости всех уровней как один из механизмов государственного регулирования занятостью, им остаётся в целом ныне действующий. Изменения и дополнения касаются лишь увязки (интеграции) показателей программы занятости с основными показателями государственной программы экономического и социального развития. При составлении программы занятости населения базового уровня региональные центры занятости должны организовывать свою работу вместе с соответствующими экономическими подразделениями и во взаимодействии с государственными центрами занятости, управлениями труда и занятости населения, экономическими управлениями.

Список использованной литературы

1. Викторов И.С. Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения / И.С. Викторов, А.Ж. Макашева // Трудовое право, 2011. – №.8. – С. 71.

2. Куренной А.М. Трудовое право: учебн. пособие / А.М. Куренной. – М.: из-во Юристъ, 2014. – 315 с.

3. Киященко Е.А. Социологическая оценка эффективности управления социальными службами / Е.А. Киященко, Н.В. Власова // Всероссийская научно-практическая конференция по итогам 2014 г. Материалы всероссийской заочной научно-практической конференции по экономике и гуманитарным наукам, 2014. – С. 86–91.

4. Артемова Е.И. Государственная поддержка занятости трудоспособных инвалидов в Краснодарском крае / Е.И. Артемова, С.Ю. Андреев, Е.А. Мищенко, Е.А. Киященко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета, 2016. – №116. – С. 855–869.

5. Андреев С.Ю. Проблемы безработицы и занятости населения / С.Ю. Андреев, Д.А. Коноваленко // Современная наука: теоретический и практический взгляд. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2015. – С. 5–8.

**Калинина Виктория Николаевна,
Хорошилова Светлана Валерьевна,**
магистранты,
научный руководитель: Пожидаев Артур Евгеньевич,
зав. кафедрой государственного управления и таможенного дела,
канд. наук гос. управ., доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

***Аннотация:** в статье исследованы принципы совершенствования нормотворческой деятельности органов власти. Обосновывается содержание институционального концепта модернизации публичного управления. Доказывается, что важным фактором модернизации публичного управления является комплекс норм, правил, процедур, регламентирующих осуществление властных полномочий.*

***Ключевые слова:** гражданское общество, нормативное правовое регулирование, нормотворчество, законодательство.*

***Abstract:** the article investigates the principles of improving the normative activity of the authorities. The content of the institutional concept of public administration modernization is substantiated. It is proved that an important factor in the modernization of public administration is a set of rules, regulations, procedures governing the exercise of power.*

***Key words:** civil society, normative legal regulation, norm-setting, legislation*

Взятый в 2014 г. курс на модернизацию нашего молодого государства, формирования институтов демократии и развития гражданского общества определяет новые приоритеты, задачи и принципы функционирования органов государственной власти. В контексте реформирования общества особое значение приобретает нормативное закрепление формирования чёткого механизма регулирования государственно-управленческих отношений. Содержательный ответ на политические и социально-экономические вызовы в современных условиях определяется состоянием закрепления средств, правил и процедур в деятельности органов власти. Такое нормативное закрепление должно соответствовать

стандартам публичного администрирования, в основе которых – соблюдение прав и интересов граждан, верховенство права, предоставление качественных административных услуг. Эффективность внедрения инновационных норм, правил и процедур определяется уровнем разработки теоретического базиса нормативно-правового обеспечения деятельности органов власти, определение организационной модели, правовых основ системных реформ.

Тема строительства правового демократического государства существует многие годы. Она широко освещалась как в трудах зарубежных учёных, таких как Дж. Локк [3], Ш. Монтескье [4], так и современных отечественных С.А. Авакьян [1], И.Л. Бачило [2], А.Ф. Ноздрачев [5] и др. особенно вопросы государственного строительства и законотворчества в настоящее время актуальны для новообразованных народных республик, провозгласивших свою независимость в 2014 году.

Особенности публичного управления дают основания для такого вывода: управленческая деятельность – это социальная функция, проявляющаяся во властно-организующей деятельности, которая обеспечивает согласованность совместного труда и быта людей для достижения общественно значимых целей и задач. Иначе говоря, управленческая деятельность в социальном смысле – это сознательный, целенаправленный, упорядочивающий влияние людей на социальные процессы с учётом присущих для определённой социальной системы объективных закономерностей и тенденций достижения оптимального функционирования и развития. Функционирования государства, а следовательно, и государственного аппарата невозможно без организующей роли права [1]. Это важнейший регулятор управленческой деятельности независимо от того, в какой конкретной сфере она осуществляется. Без его регулятивной и формализующей функции невозможно чётко и функционально организовать управление сложными социальными процессами, сконцентрировать деятельность государственного аппарата, всех его составных частей и структурных подразделений. При этом правовые отношения в сфере управления формируются как отношения вторичного порядка, обусловленные задачами достижения оптимальных результатов хозяйственной и социально-культурной деятельности.

Ответ на политические и социально-экономические вызовы связана не только с совершенствованием центрального уровня государственной власти, но в значительной степени зависит от формирования системы местных органов государственной исполнительной власти, которая должна соответствовать европейским

стандартам публичного управления, имеет значительный мобилизационный потенциал, поскольку именно она обеспечивает соблюдение прав и интересов граждан, реализацию правительственной политики на территориальном уровне, предоставления качественных административных услуг. Именно это диктует необходимость их реформирования, которое должно быть нацелено прежде всего на демократизацию властных отношений. Доказано, что эффективность внедрения запланированных изменений определяется уровнем разработки теоретического базиса реформирования, определением организационной модели, правовых основ управленческой деятельности, в том числе и нормотворчества. Выяснение возможных путей достижения целей общественных реформ, предложенных Главой ЛНР, зависит от анализа научного дискурса проблематики нормотворческой деятельности с целью его рационального использования.

Концептуальные основы нормотворческой деятельности в системе публичного управления изначально детерминированные через взаимосвязь общественной необходимости и функционального назначения деятельности органов власти [2]. Именно поэтому нормативное закрепление совершенствование деятельности органов власти целесообразно определить как систему правовых норм, регулирующих общественные отношения, формирующиеся в процессе административного реформирования и направлены на обеспечение органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, определённых Конституцией и законами ЛНР принципов реализации и защиты прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, а также в процессе государственного и самоуправляющегося управления в сферах социально-экономического и общественно-политического развития, охраны общественного порядка. Предметом нормативно-правового регулирования являются общественные отношения, которые регулируются нормами соответствующей отрасли права. Речь идёт об общественных отношениях, которые возникают, меняются, прекращают своё существование в сфере государственного управления. Особенностями общественных отношений, составляющих предмет норм права, является то, что они возникают вследствие публично-управленческой деятельности, одним из субъектов которой всегда является исполнительно-распорядительный орган [3]. Следовательно, возникновение, изменение или прекращение этих отношений является результатом сознательной, волевой, целенаправленной деятельности органа публичной власти.

При этом научная актуальность решения проблемы совершенствования нормотворческой деятельности заключается как в теоретическом обосновании самих категорий «орган власти», «правовое государство», «нормотворческая деятельность», «публичное управление», так и в выявлении закономерной взаимозависимости процессов модернизации управления и их формирования, развития и фактического закрепления в государственно-управленческой деятельности. Однако отсутствие единообразия в понимании этих категорий снижает их мировоззренческую и практическую значимость. Доказано, что доминирующий подход к анализу этих понятий, согласно которому права человека исследуются чаще всего с социально-психологических, философских позиций, а принцип разделения государственной власти – из сугубо государственных (государственно-правовых), существенно ограничивает реализацию управленческо-регулятивного потенциала, содержащегося в конституционно-правовых свойствах этих важнейших институтов современной социальной, правового государства [5]. В то же время обеспечению подлежат не сами права человека как сущность соответствующих нормативно-правовых актов и как система субъективных правовых обязанностей человека, а, собственно, их реализация, основанная на законе.

Важно определить организационные аспекты нормотворческой деятельности, которые находятся в тесной связи и взаимодействии, а именно: политико-правовой аспект, который заключается в присущей социально неоднородному обществу системе основополагающих идей, политических взглядов, юридических принципов и общепринятых понятий по поводу сущности, содержания и социальной роли нормотворчества; социально-психологический аспект – заключается в целесообразности осознания неукоснительного и буквального соблюдения действующего законодательства; институциональный аспект нормотворчества – реализация нормотворческой деятельности первичного и вторичного типа в политике государства и правовом режиме общества; публично-административный – формализованное закрепление в нормативных правовых актах целесообразности норм регулирования управленческой деятельности. В то же время утверждение механизмов, способных гарантировать неукоснительное соблюдение определённых Конституцией и законами ЛНР законодательных предписаний общественной деятельности обеспечивает не только юридический контекст управления (с позиций юристов – априорно и исключительно юридический контекст), но и публично-управленческий, который является не только результатом

внедрения правовой нормы, а прежде всего – «заказчиком» и «потребителем» такой нормы. Именно поэтому нормотворческую деятельность предлагается рассматривать, как специфическую форму функционирования органа власти как субъекта управления, наделённого компетенцией на разработку и реализацию нормы права в интересах: общества, определённой социальной группы, политической силы и политического субъекта. Именно нормотворческая деятельность легализует (в широком смысле) публично-управленческий механизм на всех уровнях, гарантирует его признания другими субъектами государственной власти и, в конце концов, позволяет говорить о власти как о системе.

Комплексным результатом исследования является определение теоретических основ становления и развития системы публичного управления через категории «орган власти», «управленческая деятельность», «нормотворчество» и «правовое государство». Современное нормотворчество, совершенствование нормотворчества является отдельным направлением трансформации публичного управления. Административно-правовое регулирование управленческой деятельности – это политико-юридическое средство управления поведением людей в государственно организованном обществе. В условиях значительную актуальность приобретает исследование условий и тенденций развития государственности как составной части европейского демократического сообщества, и особенно развития теоретической концепции правового государства.

В условиях проведения системных реформ проблема совершенствования нормотворческой деятельности органа власти является одной из центральных в общей теории государственного управления. Важность решения этой проблемы обусловлена тем, что понятие нормотворчества неразрывно связано с такими институтами и сторонами государственно-управленческой деятельности как функции государственного управления, формы реализации права в государственном управлении, демократия, права, свободы и обязанности граждан. С научной точки зрения важность решения задачи совершенствования нормотворческой деятельности в государственном управлении заключается в том, что она относится к универсальным, ведущим категориям и занимает важное место в понятийном аппарате государственного управления, служит своеобразным инструментом научного анализа, обеспечивает органическое единство общетеоретических и отраслевых наук, их практическое воплощение в жизнь.

Список использованной литературы

1. Авакьян С.А. Проблемы единства и самостоятельности институтов власти в России / С.А. Авакьян // Журнал российского права, 1997. – №7 – С. 52.
2. Бачило И.Л. Исполнительная власть в Российской Федерации. Проблемы развития / И.Л. Бачило. – М.: Юристъ, 1998. – С. 17.
3. Локк Дж. Два трактата о правлении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000458/index.shtml>
4. Монтескье Ш. О Духе законов [Электронный ресурс] / Ш. Монтескье. – Режим доступа: <https://www.wdl.org/ru/item/592/>
5. Ноздрачев А.Ф. Основные характеристики исполнительной власти по Конституции Российской Федерации 1993 / А.Ф. Ноздрачев // Государство и право, 1996. – №1. – С. 12 – 22.

УДК 35.08

Козловская Татьяна Игоревна,
магистрант,
научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. пед. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК СРЕДСТВО ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается концепция контроля борьбы с коррупцией, проводится анализ антикоррупционной деятельности органов государственной власти посредством контроля на деятельности всех уровней государственной власти: федерального, регионального и органов местного самоуправления.*

***Ключевые слова:** контроль, государственная служба, борьба с коррупцией.*

***Annotation.** the article discusses the concept of control over the fight against corruption, analyzes the anti-corruption activities of public authorities through control over the activities of authorities at all levels: Federal, regional and local governments.*

***Key words:** control, public service, fight against corruption.*

Проблематика борьбы с коррупцией в системе государственных органов уже вышла за все допустимые рамки и пределы.

Сейчас государству уже явно не хватает тех способов воздействия, которые положительно себя зарекомендовали в механизме борьбы с коррупцией в системах государственной службы иностранных государств. Для борьбы с коррупцией, снижения её уровня необходимы меры и средства такие как, совместные усилия гражданского общества, а также политической воли высшего руководства страны. Одним из наиболее существенных средств в деле борьбы с коррупцией может выступить контроль. Контроль как средство противодействия коррупции должен быть системным, касаться всех направлений деятельности государственных служащих, а также их имущественного положения, их расходов и доходов. Только тогда, можно будет говорить об эффективности контроля и его антикоррупционной составляющей в системе государственных органов Российской Федерации [3].

Изучение опыта упреждения и пресечения коррупции как в Российской Федерации, так и за рубежом позволяет обособить теоретическую и организационную стороны проблемы контроля над коррупцией в системе государственных органов нашей страны.

Контроль – это многостороннее явление, которое имеет различные аспекты своего проявления, на структуру контрольной деятельности влияют самые различные причины и обстоятельства. В частности, на содержание контроля влияют: область подконтрольной деятельности, объект и предмет контролирования, и тот, кто именно проводит контроль. От этих и ряда других факторов зависят форма и методы контрольного мероприятия, а также решения, принимаемые по его окончанию и др. Контроль как функция и метод деятельности в той или иной степени присущ всем органам власти и управления. Другими словами, контроль исполняется абсолютно всеми органами исполнительной власти как федерального, так и регионального уровня, органами местного самоуправления, а также другими единицами в пределах их компетенции в ходе выполнения поставленных перед ними целей, задач и функций. Контроль осуществляется непрерывно и систематически, что позволяет поставить вопрос о формировании самостоятельной ветви государственной власти, такой как контрольная власть [2]. Во всяком случае, теоретически, формирование контрольной власти может вполне успешно развиваться в юридической науке, толчок для этого в настоящее время уже задан и достаточно аргументирован.

В различных источниках анализ контроля в сферах государства и общества, используется как способ упреждения и пресечения коррупционной деятельности в системе государственных органов и государственной службы. Такой контроль разграничивают по сферам

воздействия на общество, и классифицируют на следующие группы: законодательный, административной и финансово-экономический контроль.

Каждый из видов контроля обладает индивидуальными комплексами мер и уникальными способами активного противодействия коррупции.

Помимо вышеперечисленных видов контроля, стоит отметить такую важную составляющую общества как СМИ, которые с каждым годом все больше и больше имеют вес во всех сферах общества. Средства массовой информации могут оказывать разрушительное влияние на коррупционные связи и отдельных личностей, осветив то или иное событие с ними связанные [4].

Чтобы понять, как производится контроль в зависимости от сферы деятельности, целесообразным будет рассмотреть более подробно каждый из видов контроля как способа упреждения и пресечения коррупционных отношений в системе государственной службы.

Законодательный контроль. Он призван обеспечить ведение антикоррупционной деятельности с помощью правовых норм.

Начиная с 90-х годов прошлого века, в нашей стране начался довольно тяжёлый процесс создания законодательства, направленного на упреждение и устранения коррупционных отношений в государственном аппарате. Несмотря на высокий уровень коррупции в стране, следует отдать должное государственным органам, в плане того, что они не сидят на месте, и проводят активную антикоррупционную деятельность. Но пока, говорить о полном успехе законодательного контроля не приходится. По мнению В.И. Илюхина, коррупция – это неизбежное следствие устранения парламентского контроля за исполнительной и судебной ветвями власти [1]. В данный момент в Федеральном собрании Российской Федерации нет ни одной структуры, которая может рассмотреть жалобы и заявления на высших должностных лиц, руководителей и судей Верховных Судов России, нет чёткой системы отчётов, и чёткого понимания предоставления информации о проделанной работе.

Административный контроль. Его содержание должно заключаться в надзоре государства за работой своего аппарата во всех сферах и областях государственного управления. Основой для такого контроля как средства борьбы с коррупцией должен быть комплекс мер и действий общества и государства, связанные с определением границ деятельности аппарата чиновников. Так, государственный служащий должен осуществлять свою деятельность строго в рамках своих полномочий, которые определяют его права и обязанности.

Компетенция и полномочия должны быть чётко определены, если они будут закреплены нечётко, то деятельность данного аппарата будет расплывчатой и часто переходит на злоупотребление полномочиями со стороны государственного служащего, что создаёт предпосылки к коррупционным отношениям.

Финансово-экономический контроль. Он должен представлять собой самостоятельный метод упреждения коррупции в системе государственных органов Российской Федерации. Специфика данного контроля вытекает из самой природы коррупции, если говорить более точно, то стремлением участников коррупционных отношений использовать ресурсы государства и общества в личных и корпоративных целях. При этом, совершаемые ими преступления, а именно таковым и являются коррупционные отношения, что касается, как правило, двух сфер общественных отношений: финансово-экономических и между государством и обществом.

Необходимо отметить, что даже если вред, нанесённый финансово-экономической сфере будет мал, или даже незначителен, отношения между государством и обществом будут нести долгое время негативный оттенок, что влечёт за собой падение авторитета государства в глазах общества.

В 1990 году на Восьмом конгрессе ООН, который проходил в Гааге, были определены следующие маячки, к которым должны стремиться страны мирового сообщества в антикоррупционной борьбе:

- ввести конфискацию имущества и средств, приобретённых в следствии коррупционных отношений;
- вводить санкции к организациям, причастным к коррупции.

Такие меры, хоть они и частично внедряются в российскую практику, в действительности не несут стопроцентной эффективности, из-за возможности их обхода. При реализации данных мероприятий, необходимо проводить анализ возможностей ухода от ответственности, и разработки соответствующих нормативных актов. На практике, текущий уровень ответственности за совершение коррупционных сделок, очень мал, и большинство лиц, которые замешаны в противоправных деяниях не боятся наказания. Ужесточение наказания за совершение коррупционных сделок, ужесточение контроля в отношении дел, связанных с хищением государственного имущества – оказало бы существенное влияние на текущий уровень коррупции в стране, и осуществляло бы превентивную функцию. Также следует отметить: чтобы контроль стал эффективным методом борьбы с коррупцией в системе государственной службы Российской Федерации необходимо чтобы он трансформировался в постоянный процесс надзора

за деятельностью всех органов государственной власти, была сформирована система контроля, охватывающая всю многогранность деятельности государственных органов и необходимо сделать контроль доступным широкой общественности, возможно с привлечением СМИ. Помимо этого, контроль как способ предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы должен быть основан на действующем законодательстве, которое исключало бы произвольные действия со стороны контролирующих структур.

Список использованной литературы

1. Илюхин В.И. Проблемы правового и организационного обеспечения борьбы с коррупцией / В.И. Илюхин // Безопасность, 1998. – №1 – 2.
2. Купреев С.С. Общественный контроль как средство противодействия коррупции в органах власти и управления / С.С. Купреев // Административное и муниципальное право, 2013. – №9.
3. Овчинников Н.А. Административный контроль как способ обеспечения законности в служебной деятельности органов внутренних дел / Н.А. Овчинников // Административное и муниципальное право, 2013. – №3.
4. Тлемешок В.Р. Некоторые проблемы взаимодействия органов государственной власти и СМИ: Сборник материалов / В.Р. Тлемешок. – Новосибирск, 2015.

УДК 330.34

Лепя Роман Николаевич,
д-р экон. наук, профессор,

ГУ «Институт экономических исследований» (ДНР, г. Донецк),

Высоцкий Артём Евгеньевич,
аспирант,

ГУ «Институт экономических исследований» (ДНР, г. Донецк)

ТЕХНОЛОГИЯ ОБОСНОВАНИЯ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация: в статье обосновывается необходимость и описываются принципы разработки комплексного инновационного механизма для управления развитием экономики ДНР в контексте особенностей, типичных для непризнанных государств,

на основе подтверждения его эффективности путём апробации на имитационных модельных экспериментах.

Ключевые слова: инновационная модель, механизм, непризнанные государства, развитие экономики, управление.

Abstract: the article substantiates the necessity for and describes the principles of development of a complex innovative mechanism for managing the development of DPR's economy in the context of the features characteristic of unrecognised states based on the validation of its effectiveness through testing on simulated model experiments

Key words: innovative model, mechanism, unrecognised states, economic development, management.

Особые обстоятельства появления и существования республик Донбасса требует специального подхода к управлению развитием их экономик. Непризнанный статус Донецкой Народной Республики накладывает целый ряд серьёзных ограничений и особых условий на функционирование её экономики. Любой механизм управления развитием экономики ДНР должен учитывать эти особенности, иначе он не сможет эффективно справляться со своей задачей.

В современном мире феномен непризнанных государств является важным элементом геополитических взаимоотношений. В то время, как политический аспект вопроса изучен достаточно подробно, экономике таких государственных новообразований в научной литературе уделяется незначительное внимание. Это вызвано в первую очередь тем, что непризнанные государства обычно рассматриваются как недолговечное явление, переходное состояние. Кроме того, исследователи считают их марионеточными режимами, неспособными на собственную политику и самоуправление в широком смысле этого слова. Наконец, многими они воспринимаются как слишком недоступные, опасные для посещения, находясь в «конфликтных зонах» и называемые «информационными чёрными дырами».

Международное сообщество традиционно считает одностороннее отделение отклонением от нормы, а такие самопровозглашённые государства становятся изгоями. Любая форма сотрудничества с ними считается нежелательным, а сам факт их существования называется незаконным [1].

Исторически таких государств существовало очень большое число – многие современные страны в какое-то время были именно в таком статусе, пока не получили признания со стороны других. Ещё больше в истории было примеров тех, кто не смог отстоять свою государственность и прекратил своё существование.

Из-за своего особого статуса такие страны часто оказываются в сложной экономической ситуации и возникает необходимость в восстановлении экономики – создание независимой системы управления экономикой, новых экономических связей и цепочек, принципов, ориентиров и целей экономики, действенных и эффективных государственных механизмов достижения этих целей, потому что всё это, как правило, нарушается в процессе становления нового государства, а нередко имеют место и физические разрушения в результате активных боевых действий, и колоссальный неконтролируемый государством уход экономики в тень.

Большинство непризнанных государств находятся в чрезвычайно волатильных регионах, и сами по себе являются результатом военного конфликта. Непризнанные государства часто появляются при распадах стран или в условиях чрезвычайно слабости государства и представляют собой территории краха государственности в том смысле, что центральная власть потеряла над этой территорией контроль [2].

Существование непризнанных государств негативно влияет на экономику государств, от которых они отделились, и поэтому восстановление его территориальной целостности (основного атрибута государственности) всеми доступными средствами становится приоритетом для «родительского» государства. Это неизбежно сказывается на самом существовании непризнанных государств. Они оказываются во враждебной среде, что снижает их шансы на успешное государственное строительство и долгосрочное выживание. Экономический потенциал и сдерживающие факторы определяются внешней средой: отношением непризнанного государства с государством, от которого оно отделилось, и положением в международном сообществе [2].

Самая характерная проблема, с которой сталкивается государство, не имеющее признания хотя бы от стран стратегических экономических партнёров, – экономическая блокада и изоляция. Маленькие государства не в состоянии полностью самостоятельно обеспечивать себя всеми необходимыми для существования ресурсами в течение продолжительного времени. Потеряв возможность торговать с окружающим миром – экспортировать товары своего производства и импортировать всё необходимое для жизни человека и общества, что не производится на месте, – такое государство окажется полностью зависимым от внешней поддержки.

Помимо экономической изоляции, в непризнанных государствах складываются проблемы институционально-правового характера.

Власти, в виду имеющей место чрезвычайной ситуации, иногда могут уделять все имеющиеся ресурсы на установление административного контроля и обеспечение военной безопасности и не уделять должного внимания сложным экономическим процессам и факторам развития. В результате в стране может быть неблагоприятная обстановка для ведения бизнеса, неэффективное государственное управление экономикой, отсутствие институтов, необходимых для поддержания и развития бизнеса, неблагоприятный инвестиционный климат или вообще полное отсутствие перспектив для инвестиций.

Нарушение связей с родительским государством означает необходимость полного перестроения производственных цепочек и товарного потока, поскольку до этого экономика отделившегося региона была частью одного большого народнохозяйственного комплекса целой страны. Такой шок для системы требует достаточно длительного переходного периода, в течение которого будет происходить переориентирование экономики на функционирование в рамках новой политики развития. Важную роль в этом процессе может сыграть даже очень ограниченное международное признание, поскольку это создаст канал для международной торговли и столь важного доступа на мировые рынки, что позволит избежать необходимости полного импортозамещения. Так, в Абхазии и Южной Осетии, у которых есть экономический партнёр в лице России, или в Северном Кипре, который признан Турцией, наблюдается относительно успешное восстановление и развитие экономической системы [3].

Экономика Донецкой Народной Республики функционирует в непростых сложившихся условиях, которые вызваны отложенным политическим статусом территории, продолжающимися военными действиями, экономической изоляцией. В течение 2014–2018 гг. произошло резкое сокращение промышленного производства по отношению к довоенному периоду. Экономические показатели за этот период снизились, остаются проблемы, связанные с поставкой сырья и отгрузкой произведённой продукции, разрушением производственной инфраструктуры, экономической блокадой территории.

Несмотря на сложившиеся негативные тенденции и имеющиеся существенные риски в 2018 г. наблюдается экономический рост показателей. Так, за 2017 г. увеличился общий объём реализации промышленной продукции. За 11 месяцев 2017 г. обеспечен прирост налоговых, неналоговых поступлений и единого взноса в сфере бизнеса по сравнению с аналогичным периодом 2016 г. на 22,4%. Положительной динамике поступлений за указанный период

способствовало, в том числе, увеличение численности налогоплательщиков на 5,9% (юридических лиц – на 4,4%, физических лиц – на 6,0%) [4].

Для увеличения темпов и эффективности развития экономики ДНР в условиях особого политического статуса необходима разработка комплексного инновационного механизма для управления им. Актуальность разработки такого механизма заключается в уникальности ситуации, в которой оказалась вновь образованная Донецкая Народная Республика в результате одностороннего провозглашения независимости. При этом важно понимать, что это уникальность в узком смысле этого слова – ведь большинство государств, образовавшихся подобным образом, сталкиваются с проблемами управления экономикой и её развития, вызванными своим особым статусом. Но в то же время каждая такая ситуация по-своему уникальна, поскольку условия, в которых существует и функционирует экономика такого государства, различаются в силу его индивидуального географического, социального и политического положения, которое играет решающую роль в перспективах и ограничениях его развития [2].

Управление экономикой можно рассматривать как комплекс целенаправленных воздействий на процессы, протекающие в народном хозяйстве страны, на механизмы взаимодействия субъектов и объектов экономической деятельности. Цель его состоит в повышении эффективности функционирования экономической системы. Для принятия решений об оказании таких воздействий органам государственной власти необходимо иметь в своём распоряжении инструменты, которые позволят спрогнозировать и оценить их эффект и рассчитать различные варианты развития событий. Спустя пять лет после образования республик Донбасса можно констатировать наличие пусть и не традиционной для развивающихся и развитых стран, не эффективной с позиций обеспечения качества и продолжительности жизни населения, закрытой для общественного анализа, коррупционной, но все-таки устоявшейся уникальной экономической системы. Это должно стать отправной точкой для комплексного исследования такой экономической системы, выявления причин её неэффективности для населения республики, формирования действенных государственных механизмов активизации экономики для нужд Республики. Наиболее адекватным научным подходом к этому процессу является создание имитационных математических моделей для обоснования создания эффективного механизма управления экономикой на основе проведения серии имитационных экспериментов.

Моделирование экономики регионов и государств является важным элементом понимания экономических процессов с целью управления ими и одним из актуальных вопросов экономической науки. В то же время на данный момент отсутствует комплексный подход к моделированию экономики и созданию обоснованного механизма управления развитием экономики для государств с особым политическим статусом, к которым относится в том числе и ДНР. Такие государства имеют свои особенности и ограничения, которые необходимо учитывать в разрабатываемых имитационных моделях для обеспечения максимально точного отражения действительных условий функционирования их экономики.

В связи с этим, необходимым и перспективным направлением исследований отечественной экономической науки является разработка инновационного механизма управления развитием экономики ДНР, учитывающего её особенности, ограничения и специфические политические, социальные и экономические условия. В качестве основы для такого проекта можно использовать существующие на сегодняшний день механизмы имитационного моделирования управления экономикой непризнанных государств и модифицировать их с целью создания собственного, уникального механизма, отражающего вышеперечисленные особенности.

Список использованной литературы

1. Ó Beacháin D. The secret lives of unrecognised states: Internal dynamics, external relations, and counter-recognition strategies D. Ó Beacháin, G. Comai, A. Tsursumia-Zurabashvili // *Small Wars & Insurgencies*, 2016. – Т. 27. – №3. – P. 440 – 466.
2. Riegl M. Prospects and limits of economic development of unrecognized states: between organized hypocrisy and private interests / M. Riegl // *European Scientific Journal, ESJ*, 2014. – Т. 10. – №4.
3. Дронова О.А. Возможности применения практики Абхазии и Северного Кипра в развитии экспорта предприятий Крыма / О.А Дронова // *Российский внешнеэкономический вестник*, 2017. – Т. 2017. – №8.
4. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад // коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А. В. Половяна, Р. Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

Неверов Дмитрий Александрович,
магистрант,
научный руководитель: Чернякова Татьяна Михайловна,
профессор кафедры государственного управления
и таможенного дела, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ЛНР

***Аннотация:** исследованы механизмы совершенствования системы адаптации персонала в органах исполнительной власти, установлено, что предполагаемый механизм, основанный на принятии технологий коучинга обеспечивает результативное выполнение должностных обязанностей государства служащих для проживания эффективных коммуникаций с персоналом для их адаптации в коллективе.*

***Ключевые слова:** механизмы, коллектив, адаптация, управление персоналом, государственные служащие, совершенствование, органы исполнительной власти.*

***Annotation:** The mechanisms for improving the system of adaptation of personnel in executive bodies are investigated; it has been established that the proposed mechanism based on the adoption of coaching technologies ensures the effective fulfillment of official duties of state employees for living effective communications with personnel for their adaptation in the team.*

***Key words:** mechanisms, collective, adaptation, personnel management, civil servants, improvement, executive bodies.*

В настоящее время актуальным является вопрос выработки эффективных научно обоснованных механизмов совершенствования системы адаптации персонала в органах исполнительной власти стал насущной необходимостью общества, важнейшим инструментом Луганской Народной Республики. Профессионально обученные кадры являются наиболее ценным социальным элементом общества и государства, носителем их менталитета и исторического опыта. Разработка и внедрение научно обоснованного комплексного подхода к эффективному привлечению кадрового потенциала республики к обеспечению инновационного социально-экономического развития невозможно без использования высокопрофессионального

управленческого персонала и нового типа аппарата, способного принимать эффективные решения и обеспечивать успех радикальных преобразований. Для этого необходимо, прежде всего, создать эффективные механизмы укомплектования персоналом органов государственного управления (путём отбора и расстановки кадров, формирования кадрового резерва, стажировки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стимулирования управленческой инициативы). Именно такой подход соответствует современному демократическому уровню общественного развития.

Механизмы совершенствования системы адаптации персонала в органах государственной власти исследовались такими учёными, как: Э. Кайдас [1], Д.А. Калугина, Г.Г. Климова [2], М.В. Рязанцева, А.О. Субочева [3] и др.

Однако многие проблемы, связанные с современной адаптацией персонала в органах исполнительной власти, остаются в настоящее время недостаточно исследованными.

Целью данного исследования является обоснование механизмов к совершенствованию системы адаптации персонала в органах государственной власти ЛНР.

Адаптация рассматривается как сложный общественный процесс в рамках социологической науки, включающий систему экономических, социальных, психологических, идеологических и общекультурных факторов, обуславливающих социализацию индивида, в результате чего в процессе адаптации активно изменяются как личность, так и среда, в результате чего между ними устанавливаются отношения адаптированности. С позиций общей теории управления и государственного управления наибольший интерес представляет производственная адаптация, поскольку именно она выступает, с одной стороны, важным инструментом оптимизации управленческой деятельности, а с другой – инструментом формирования профессиональных качеств, которые являются крайне необходимыми для работника именно в конкретной сфере общественной деятельности [2, с. 63].

В органах государственной власти субъектами адаптации персонала, являются руководители кадровых служб, руководители структурных подразделений органа государственного управления или местного самоуправления, руководитель органа государственного управления или местного самоуправления, министерство внутренних дел ЛНР, и все органы власти, учреждения, подразделения аппарата управления и должностные лица, которые принимают государственно-управленческие решения по осуществлению

управляющего воздействия на подчинённые объекты управления и регулирования процесса адаптации персонала.

Объектом управления в таком случае, являются сразу несколько категорий персонала, в частности: вновь назначенные; повышенные в должности; переведённые в другое подразделение; так называемые реадаптированные работники – прежде всего женщины после декретного отпуска.

Исследование механизмов управления адаптаций персонала установили, что в среднем процесс адаптации нового работника в организации составляет от 3 до 12 месяцев при наличии программ адаптации, если процесс адаптации не регулируется, то он замедляется и составляет 1–1,5 года. Также, самым сложным периодом как для нового работника, так и для организации являются первые 2–3 месяца, во время этого периода профессиональные и личностные качества нового работника постоянно оцениваются со стороны руководства и коллег [1, с. 57].

Механизм адаптации государственного служащего зависит от его психологических особенностей и от собственного подхода к решению этой ситуации, от выбора им стратегии адаптации. Пассивная стратегия адаптационного поведения характерна для людей, находящихся в состоянии социального и эмоционального шока и проявляется в попытке человека сохранить своё психофизиологическое здоровье, не принимать условия внешней среды. Пассивная стратегия адаптации объясняется личностными свойствами, которые формируют тип такой личности, в структуре которой доминирующими являются чрезмерная осторожность, педантичность, ригидность, преимущество регламентации над творчеством, ориентация на принятие коллективно выработанного решения, тяга к обезличиванию, полное принятие всех социальных норм, чрезмерная ответственность. В трудовой деятельности такие личности испытывают чувство тревоги, потери, непреодолимости препятствий, прошлое им кажется прекрасным независимо от реальности, настоящее воспринимается драматично. Сотрудники должны быть готовы к появлению агрессивных реакций со стороны нового сотрудника по отношению к окружающим и к самому себе, человек боится взять на себя ответственность за принятие рискованных решений, при адаптации такие личности нуждаются в помощи извне, ожидают поддержку со стороны руководства и коллег.

Основой стратегического механизма адаптации является реалистичное отношение к внешней среде, способность личности замечать не только негативные, но и положительные моменты действительности. При такой стратегии работник воспринимает

трудности как временные, как шаг к саморазвитию, он ориентируется на собственные резервы, способен нести ответственность за свои действия и решения. Эту стратегию выбирают личности, имеющие такой психологический портрет: уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, высокая самооценка, коммуникабельность, высокая личностная ответственность, лёгкость налаживания коммуникаций в социуме, решительность в принятии решений [3, с. 410].

Цель и задачи объектов и субъектов адаптации персонала, а также функции адаптации персонала никоим образом не определены. Организационная структура управления процессом адаптации в органах исполнительной власти существует де-факто – в ходе адаптации работника (объекты) взаимодействуют с кадровыми службами и своими непосредственными руководителями (субъектами), однако не существует де-юре, ведь ответственность за адаптацию персонала или участие в адаптации персонала не предусмотрена ни одним нормативно-правовым актом, ни для руководителей организаций, ни для руководителей отдельных структурных подразделений или кадровых служб.

По нашему мнению, учитывая особую роль, которую играют в жизни общества органы исполнительной власти, и в частности в Министерстве внутренних дел ЛНР, адаптация персонала должна охватывать не только тех работников, которые находятся на государственной службе, а и технических работников, и обслуживающий персонал.

Несмотря на отсутствие формально определённых целей, задач и функций адаптации персонала в органах исполнительной власти ЛНР, такая деятельность всё же осуществляется и происходит её научная проработка. Обобщая наработки учёных в этом направлении, можно констатировать, что от того, насколько правильно организована та или иная форма адаптации новых государственных служащих, а также оценка деятельности тех, которые уже поработали соответствующий период, в основном зависит эффективность их использования в управленческой деятельности и продвижения по службе.

На практике механизм адаптации в органах исполнительной власти в Луганской Народной Республики в точности Министерства внутренних дел будет происходить успешно, если у нового сотрудника Министерства будет наставник из числа ведущих государственных служащих. Наставничество позволит сократить сроки адаптации, ведь выполнение обязанностей проходит под наблюдением опытного специалиста.

Для совершенствования механизма адаптации всех категорий персонала (вновь назначенных, повышенных в должности, переведённые в другое подразделение персонала) в Министерстве внутренних дел Луганской Народной Республики целесообразно применение технологий коучинга. Руководство Министерства раз в полгода выбирает наставников (коучеров), каждому из которых прикрепляют нескольких подопечных (вновь назначенных, повышенных в должности, переведённые в другое подразделение персонала), и с ними наставник проводит индивидуальные коучинги, обсуждает текущие проекты, делится опытом.

Мы считаем, что основными задачами наставника во время адаптации государственного служащего Министерства внутренних дел Луганской Народной Республики должны стать:

- помощь в непосредственном знакомстве с коллегами;
- информирование о правилах корпоративной культуры, формальных и неформальных;
- оценка реального уровня наличия профессиональных знаний и умений и их соответствие требованиям занимаемой должности;
- изучение личностных и деловых качеств в стандартных и конфликтных ситуациях;
- выявление недостатков, вредных привычек, не совместимых с требованиями Министерства внутренних дел Луганской Народной Республики;
- демонстрация алгоритма операций и действий на рабочем месте;
- оценка хода и результатов адаптации.

Таким образом, механизм адаптации государственных служащих должен обеспечивать процесс включения личности в организационную среду органов исполнительной власти ЛНР. Механизм управления адаптацией зависит от понимания руководителей и специалистов служб персонала сложности этого процесса, его важности и влияния на эффективность органа исполнительной власти. Несмотря на то, что основной средой деятельности государственного служащего является социум, разработка механизмов эффективной адаптации обеспечит результативное выполнение должностных обязанностей государственным служащим, налаживание эффективных коммуникаций с коллективом и гражданами.

Список использованной литературы

1. Кайдас Э. Почему новички уходят, или Как построить эффективную систему адаптации / Э. Кайдас // Управление персоналом, 2005. – №23. – С. 56 – 57.

2. Калугина Д.А. Адаптация персонала в системе организационного поведения предприятий коммерческого сектора и органов власти / Д.А. Калугина, Г.Г. Климова // Экономика, социология и право, 2016. – №7. – С. 63 – 66.

3. Рязанцева М.В. Анализ кадровых технологий в государственной гражданской службе Российской Федерации / М.В. Рязанцева, А.О. Субочева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – №11 – ноябрь – 2014. – С. 409 – 413.

УДК 35.085:316.77

Платонова Мария Александровна,
магистрант,
Провоторова Наталия Викторовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. психол. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КОММУНИКАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье внимание уделяется исследованию коммуникативной культуры, изучению её составляющих. Предлагается анализ таких понятий как культура личности, психологическая культура, коммуникативная компетентность, коммуникативная эмоциональность, социокультурная компетентность и пр.*

***Annotation:** the article focuses on the study of communicative culture, the study of its components. An analysis of such concepts as personal culture, psychological culture, communicative competence, communicative emotionality, sociocultural competence, etc. is proposed.*

***Ключевые слова:** коммуникация, коммуникативная культура, коммуникативная личность, коммуникативная компетентность, социокультурная компетентность, социальные компетентности.*

***Key words:** communication, communicative culture, communicative personality, communicative competence, sociocultural competence, social competence*

На современном этапе развития общества особая роль придаётся эффективности общения и взаимодействия. В условиях формирования

новой реальности почти все актуальные проблемы имеют коммуникативный характер.

Особенностью профессиональной деятельности государственного служащего является то, что она имеет целью не только поддержку человека, но и, зачастую, его возвращение к полноценной самостоятельной активной жизни. Поэтому сегодня в государственном управлении коммуникативная культура позиционируется как компонент профессиональной компетентности специалистов.

Проблемы коммуникации, коммуникативной культуры исследуются многими направлениями современной науки. Должное внимание уделено изучению различных аспектов коммуникации в психологии, социологии, менеджменте и других отраслях науки.

Данная тема рассматривалась в работах современных исследователей-социологов И. Абрамовой, С. Айвазовой, С. Барсуковой, Л. Бондаренко, А. Татарченко и др.

В области психологии исследованию коммуникации, в частности их функций уделено внимание в трудах Г.М. Андреевой, А.А. Бодалева, Дж. Годфруа, А.А. Деркача, С.Д. Максименко, А.В. Петровского, Н.В. Чепелевой, Т.К. Чмут и других.

Работы М. Альберта, М.Х. Мескон, Ф. Хедоури, Л.Н. Албастовой, Ю.К. Баженова, И.Н. Гречковой, Дж. В Нострома, К. Дэвис, Г.В. Осовской и многих других авторов в области менеджмента дают обстоятельные описания внутриорганизационных и внешних коммуникаций.

Цель статьи заключается в изучении сущности, роли и особенностей коммуникативной культуры как фактора эффективного взаимодействия.

Изложение основного материала и результатов исследования. Понятие коммуникативная культура личности непосредственно связана с понятиями культура и психологическая культура.

Культура личности – это синтетическая характеристика развития личности, деятельность которой характеризуется высокими творческими, интеллектуальными способностями во всех сферах жизни и наличием значительной цели в одной, или нескольких, наиболее значимых.

Психологическая культура личности – это результат такой организации человеком своей жизни, который обеспечивает многогранность его развития, наполненность, богатство жизненных проявлений. Психологическая культура личности находит своё проявление во всех сферах жизнедеятельности человека. Она включает как внешнюю, так и внутреннюю характеристики личности,

которые отражают способ, качество её деятельности в различных сферах жизни и уровень её культурного развития как стремление к творческой самореализации. Считается, что психологическая культура личности в своём составе имеет такие компоненты [5]:

- сензитивность;
- коммуникативную компетентность;
- способность строить и осуществлять полноценные межличностные отношения;
- способность принимать участие в групповой мислетворческой деятельности;
- способность и возможность реализовать личный инновационный потенциал [5].

Сензитивность рассматривается как способность предвидеть своё воздействие на определённого человека, формирующаяся в общении и обеспечивающая возможность адекватного отражения психических состояний человека, его свойств и качеств.

Понятие сенситивности перекликается с понятием «эмоциональный интеллект», «эмоциональные способности»

Понятие эмоционального интеллекта появилось из понятия социального интеллекта. Существует много определений эмоционального интеллекта. Применительно к концепции русского учёного Д.В. Люсина эмоциональный интеллект трактуется как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими [2]. Способность к пониманию эмоций означает, что человек может распознать эмоцию, идентифицировать её; понять причины, вызвавшие данную эмоцию, и следствия, к которым она приведёт. Способность к управлению эмоциями свидетельствует, что человек может контролировать интенсивность эмоций; способен контролировать внешнее выражение эмоций; при необходимости вызвать ту или иную эмоцию.

Вместе с тем, коммуникативная компетентность рассматривается не только как связующее звено, но и как инструментальное средство. В этом случае информация циркулирует между партнёрами, поскольку они в равной степени активны, и информация увеличивается, обогащается, расширяется. То есть, коммуникация предстаёт как средство координации кооперативного взаимодействия.

Межличностные отношения в социуме формируются и развиваются в общении, в непосредственных контактах его членов друг с другом. Способность строить и осуществлять полноценные межличностные отношения во многих случаях приобретаетс я жизненным опытом, приобретёнными умениями и навыками общения.

Под способностью принимать участие в групповой мыслетворческой деятельности понимается активное взаимодействие субъекта с окружающими, которая проявляется в разнообразии путей восприятия и обработки информации, включающие способы её комбинирования в поисках эффективных решений.

Способность и возможность реализовать личный инновационный потенциал и потенциал своего коллектива – это способность креативно подходить к решению проблем, своевременное и адекватное реагирование на новые формы поведения и тому подобное.

В психологии коммуникативную компетентность определяют как ситуативную адаптивность и свободное владение вербальными и невербальными средствами социального поведения, совокупность навыков и умений, необходимых для эффективного общения. С точки зрения когнитивной лингвистики коммуникативная компетентность – это владение стратегиями выбора оптимального языкового ресурса (семантического «ракурса», лексического наполнения, синтаксической структуры, последовательность фраз и коммуникативных шагов) для передачи сообщения. В социологии коммуникативная компетентность входит в структуру социального статуса наряду с такими компонентами, как образ жизни, образовательные и профессиональные характеристики индивида-коммуниканта [4].

Ещё одним важным признаком коммуникативной компетентности является коммуникативная эмоциональность. В отличие от некоммуникативной, такая эмоциональность имеет сознательный характер. Коммуникативная эмоциональность – это способность коммуникативной личности сознательно управлять вербальным и невербальным проявлением эмоций и пропускать их через социальные, ситуативные и другие фильтры в процессе общения и в зависимости от них, «упаковывать» одни и те же эмоции в различные вербальные и невербальные формы или же не «пускать» их в процесс общения [6].

Вместе с этим сталкиваемся с понятием социокультурной компетентности. Её понимают как способность осуществлять продуктивный обмен элементами социокультурного контекста, релевантным для порождения и восприятия коммуникации в определённой социокультурной ситуации (вербальные, невербальные компоненты, нормы, правила, ценности, ритуалы, стереотипы и тому подобное). В разрезе социокультурной компетентности коммуникативная компетентность – это интегральная функциональная характеристика, которая относится к социальным

представительным компетентностям и характеризуется следующим [3]:

– языковой компетентностью – знанием языкового кода, в рамках которого осуществляется коммуникация, владение всеми уровнями языка, стилистикой и правилами языковой трансформации; владением соответствующим тезаурусом – запасом слов, наиболее приемлемых для коммуникации в определённой социально-коммуникативной ситуации на определённую тему.

– культурной компетентностью – ориентированием в базовых элементах культуры; владением навыками совместной коммуникативной деятельности, а также устоявшимися в определённой социокультурной среде, стратегиями и тактиками коммуникативной деятельности;

– прагматической компетентностью – умением пользоваться правилами, конвенциями общения, законами ролевой коммуникации; когнитивными и инструментальными приёмами, направленными на самосовершенствование индивидуальной коммуникативной деятельности и тому подобное;

– предметной компетентностью – пониманием онтологии внешнего и внутреннего мира и способов их категоризации в рамках лингвосоциокультурной ситуации общения;

– стратегической компетентностью – умением выбирать эффективную стратегию и тактику коммуникативных действий, в зависимости от цели и ситуации коммуникации; технологиями коммуникативного лидерства – моделями вербального и невербального поведения и тому подобное.

Коммуникативная личность, вместе с этим, должна быть коммуникативно валентной – то есть, способной и готовой к коммуникативному акту в определённой ситуации, относительно определённого объекта, с определённой целью и средствами. В структуре коммуникативной личности выделяют когнитивный, ценностно-мотивационный, коммуникативный, рефлексивный, прагматический и технологический параметры [1].

Исследователи так объясняют особенности этих компонентов:

– когнитивный: связан с интеллектуальным потенциалом личности, её познавательной деятельностью;

– ценностно-мотивационный: детерминируется коммуникативными потребностями; помогает выбрать ценностные ориентации; является мощным стимулом для коммуникативной деятельности человека и характеризует степень его запросов;

– коммуникативный: отражает знание, понимание, адекватное применение коммуникативных кодов, технических средств

коммуникации в процессе обмена информацией с помощью различных форм и способов общения (вербальных и невербальных); характеризует коммуникативную компетентность, включает индивидуальные характеристики (коммуникабельность, харизму и тому подобное);

– рефлексивный: заключается в осознанной саморегуляции, самоуправлении собственным поведением, а также расширением возможностей самореализации в социальной работе;

– прагматический: раскрывает цели и задачи конкретного акта коммуникации, интересы, мотивы и коммуникативные установки;

– технологический: отражает понимание принципов работы, возможностей и ограничений средств информационных технологий, предназначенных для поиска, обработки и хранения информации; технологические навыки и умение работать с информационными потоками.

Все вышесказанное свидетельствует о том, насколько процесс коммуникации является сложным и многогранным. Исходя из этого, можно утверждать, что эффективное взаимодействие может быть достигнуто в результате методичного усвоения и формирования компонентов коммуникативной культуры. Поэтому очень важно уделить внимание процессу формирования коммуникативной культуры субъектов государственного управления в современном обществе. В дальнейшем целью исследований является разработка технологии формирования коммуникативной культуры государственных гражданских служащих.

Список использованной литературы

1. Давыдова О.А. Формирование культуры делового общения у будущих государственных служащих: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Давыдова О.А. – Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – Волгоград, 2003. – 20 с.

2. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д.В. Люсин // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования; под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Ин-т психологии РАН, 2004. – С. 29 – 36.

3. Провоторова Н.В. Комунікативна культура соціального працівника як чинник його професійної компетентності / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки. Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля, 2015. – №1(36). – С. 314 – 322.

4. Сорокина Е.С. Коммуникативная компетентность как фактор современного политического процесса в России: автореф. дис. ... канд.

полит. наук: 23.00.02 / Сорокина Е.С. – Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – М., 2002. – 24 с.

5. Устюжанин А.П. Социально-психологические аспекты управления коллективом / А.П. Устюжанин. – М.: Знание, 1993. – 230 с.

6. Шаховский В.И. Лингвистическая теория эмоций: [монография] / В.И. Шаховский. – М.: Гнозис, 2008. – 416 с.

УДК 35.08

Савченко Елена Геннадиевна,
магистрант,

научный руководитель: Пожидаев Артур Евгеньевич,
зав. кафедрой государственного управления и таможенного дела,
канд. наук гос. управ., доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** в статье представлена классификация управленческих документов. Раскрыты особенности управленческих документов. Охарактеризованы особенности организации делопроизводства в органах местного самоуправления.*

***Ключевые слова:** служебный документ, управленческий документ, органы местного самоуправления, организация делопроизводства, документооборот.*

***Annotation:** the article presents the classification of management documents. Disclosed features of management documents. The features of the organization of office work in local government are characterized.*

***Key words:** official document, management document, local authorities, organization of clerical work, document circulation.*

Подготовка, принятие управленческих решений невозможно без использования служебных документов, современных информационных технологий. В условиях становления Луганской Народной Республики возрастает роль документирования деятельности организаций. Документирование управленческой деятельности охватывает все процессы, начиная от записи (фиксации) и оформления необходимой для осуществления управленческих действий информации на различные носители по установленным правилам для оперативной работы, длительного хранения.

В последние годы существует ряд проблем в документообороте и информационной деятельности, изменился уровень современных технологий делопроизводства, документационного обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления. Актуальные вопросы современного делопроизводства нашли отражение в научных статьях И.Е. Антоненко, Н.И. Гончаровой, А.Н. Загорецкой, С.В. Сельченкова. Теорию делопроизводства как некую совокупность научных знаний рассматривали в своих публикациях А.Н. Загорецкая, С. Кулешов, Н.Н. Кушнаренок, М.С. Слободяник, Г. Швецова-Водка. Проблемы компьютеризации делопроизводства, электронного документирования и электронного документооборота рассмотрены во многих работах, среди которых следует отметить труды Г.Г. Асеева, А.Л. Маньковского и других авторов. Но, несмотря на значительное число работ, отдельные вопросы организации делопроизводства в органах государственной власти и местного самоуправления остаются не освещёнными.

Целью данной статьи является рассмотрение теоретических, методических и организационно-практических основ документационного обеспечения в органах местного самоуправления.

Эффективность управленческой деятельности во многом зависит от делопроизводства, которое позволяет обеспечить оперативность и гибкость в принятии решений, обеспечении их исполнения и контроля за всеми сферами деятельности организации. Делопроизводство координирует все этапы: от проектирования до отчёта о выполнении решения. Документированная информация составляет основу управления, обеспечивает его эффективность. Можно сказать, что качество информации определяет качество управления. В то же время для повышения эффективности управления необходимо уделять достаточное внимание совершенствованию работы с документами, поскольку любое управленческое решение должно трансформироваться в качественную, чёткую и понятную информацию, в качественный служебный документ.

Организация работы с документами влияет на качество работы аппарата управления, организации и культуру труда управленцев и других специалистов организаций. От того, насколько профессионально ведётся документация, зависит успех управленческой деятельности в целом. Исследования показывают, что 75 процентов рабочего времени персонал организации тратит на подготовку документов, их сопровождение, заполнение, копирование и передачу в пространстве и времени. По данным ISO (International Standards Organization) [3], управление документами становится одним из главных факторов конкурентоспособности любой

организации. Оно означает особую организацию работы с документами и данными, координацию процессов создания, изменения и распространения информации. Правильно организованное управление документами сокращает время для поиска, повышает точность и своевременность информации, компенсирует её недостаток и избыточность.

С документами в органах государственного управления и местного самоуправления связана деятельность всех работников аппарата управления – от технических исполнителей до руководителей подразделений. Одни из них создают документы, другие обеспечивают их оформления и передачи в архив, используют эти документы и на их основе принимают управленческие решения.

С каждым документом в аппарате управления государственного учреждения и органа местного самоуправления проводится большая работа по составлению, вычитке, учёту (регистрации), сортировке, хранению, поиску, переработке, хранящейся в них информации, копирование, перенос сведений, транспортировка документа как внутри, так и вне аппарата управления. От правильного оформления документов и качественной организации работы с ними зависит, насколько успешно будет работа всей организации, учреждения и отдельных её составляющих.

С другой стороны, неудовлетворительная организация делопроизводства, неправильное использование корреспонденции приводит к безответственности в работе, создаёт условия для различных злоупотреблений.

В качестве одного из средств регулирования документопотоков выступают государственные стандарты, общегосударственные классификаторы, и унифицированные системы документации. Эти и другие нормативы призваны стабилизировать документооборот в стране по всему технологическому циклу, создать оптимальную технологию ведения документов каждой управленческой единицы.

Деятельность организаций, в том числе и учреждений государственного управления и местного самоуправления, очень разнообразна. Различные факты, события явления требуют соответствующего оформления, а это вызывает необходимость в составлении различных по названию, форме, содержанию документов. С целью подготовки документов, которые бы отвечали всем требованиям и для удобства работы с ними, их принято делить на различные группы и виды по различным признакам классификации.

Классификация также необходима для проведения работ по стандартизации и унификации документов. Стандартизация и унификация управленческих документов позволяет достичь

единообразия в структуре и обработке информации. Способствует наработке прогрессивных методов работы с документами. Целью стандартизации и унификации документов является рационализация процессов подготовки выполнения, поиска документов; сокращение документопотоков: повышение управления и создания оптимальных условий для машинной обработки управленческой информации.

К основным этапам унификации и стандартизации в любой организации относятся:

- установление круга документов, которые вращаются в организации;
- стандартизация формуляров и текстов документов;
- трафаретизация формуляров документов.

С целью стандартизации управленческой документации была утверждена ряд государственных стандартов на управленческую документацию, а также ряд стандартов на документы, которые чаще всего встречаются в управленческой деятельности организации.

Управленческая документация представляет собой систему документов, обеспечивают управленческие процессы в обществе, в учреждении, на предприятии, в организации. Основанием для создания документов в учреждениях является необходимость удостоверения наличия и содержания управленческих действий, передачи, хранения и использование информации в течение определённого времени или постоянно.

Управленческие документы имеют следующие особенности:

- создаются и используются органами управления (субъектами и объектами) в соответствии с установленной компетенции и поставленных задач;
- служат средством закрепления функций органов управления;
- содержат информацию правового и справочного характера, отражающий природу исполнительной и распорядительной деятельности определённого органа управления;
- процесс создания документов, их форма, содержание, параметры, предоставляют им общей значимости и обязательности исполнения.

Работа со служебными документами в органах местного самоуправления делится на определённые процессы, состав которых зависит от того, каким является документ – входящим, исходящим либо внутренним. Документооборот в органах местного самоуправления осуществляется по схемам, которые разрабатываются службой документационного обеспечения. Целью создания таких маршрутов является фиксирование рационального порядка работы

со служебными документами, графическое отражение выполнения функциональных обязанностей структурных подразделений и отдельных работников, а также контроль за исполнением документов и реализация их юридической силы. Особого внимания требует маршрут движения входящих документов, от должной организации которого зависит оперативное поступление документов к исполнителю с момента его принятия за счёт чёткого разграничения по вопросам компетенции между главой органа самоуправления и его заместителями, руководителями и заместителями отделов, работниками службы документационного обеспечения, которые осуществляют процедуру предварительного рассмотрения.

Особую значимость в документационной обеспеченности деятельности органов местного самоуправления вопрос обеспечивают хранение документов. Методическое руководство указанными процессами возлагается в органе местного самоуправления на архивный отдел, а при его отсутствии – на общий отдел.

Сегодня существуют определённые проблемы связи документационного обеспечения и организации архивного дела в органах местного самоуправления. В частности, речь идёт об условиях хранения архивных документов, которые сегодня в основном не соответствуют современным требованиям, то есть помещения, которые находятся в распоряжении архивного отдела, не могут вместить необходимое количество архивных документов, переданных на хранение. Поэтому большинство документов хранится в исполнительных органах, в учреждениях, организациях, расположенных на соответствующей территории. Одним из решений этого вопроса является образование в структуре архива администрации или органа самоуправления отдельного подразделения – архива, где должны храниться личные дела ликвидированных юридических лиц, расположенных на территории, находящейся в управлении этими органами.

Реализация документационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления должна быть направлена на создание системы электронных информационных ресурсов. Структурные подразделения, ответственные за реализацию документационного обеспечения, стремятся использовать в работе новые технологические средства обработки и передачи информации, прежде всего Интернет (электронная почта, веб-сайты). Благодаря этому взаимодействие органов местного самоуправления с населением, с государственными органами власти станет более удобной и эффективной в отличие от традиционных средств общения (личных приёмов, переписки, телефонных переговоров).

Документирование управленческой информации и организация работы со служебными документами является одним из основных составляющих деятельности органов местного самоуправления. В то же время, эти процессы, что, как правило, охватываются понятием делопроизводства, в последнее время влияет применение новых информационных технологий, методов информационно-документационного обеспечения управления. В итоге указанная делопроизводственная деятельность, направлена на принятие, документирования и реализации управленческих решений, приобретает более широкий смысл и может обозначаться как документационное обеспечение деятельности юридического лица. В настоящее время традиционные делопроизводственные процессы, реализуются с учётом внедрения систем электронного документооборота, методов информационного обеспечения управления.

Список использованной литературы

1. Иванова Т.В. Делопроизводство в органах местного самоуправления: монография / Т.В. Иванова, Л.П. Поддубная; под ред. В.М. Вакуленко. – М.: НАГУ, 2009. – 164 с.
2. Иванова Т.В. Муниципальное делопроизводство / Т.В. Иванова, Л.П. Поддубная. – М., 2006. – 190 с.
3. International Standards Organization [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iso.org/ru/home.html>

УДК 351:37

Сухаревская Наталья Александровна,
магистрант,

научный руководитель: Литвиненко Наталья Кимовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. пед. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Аннотация: в статье охарактеризованы сущность государственного управления образованием, его особенности. Раскрыта организационно-функциональная структура государственного управления образованием. Определены модели управления образованием.

Ключевые слова: государственное управление, образование, социальное управление, государственная деятельность, модели управления образованием.

Abstract: the article describes the essence of public administration of education, its features. The organizational and functional structure of public administration of education is revealed. The models of education management are defined.

Key words: public administration, education, social management, public activity, education management models.

Известно, что государственное управление образованием – особый вид профессиональной деятельности, направленный на систему образования с целью обеспечения её жизнедеятельности. Суть управления образованием – это целенаправленная деятельность по созданию социально-прогностических, организационных, правовых, кадровых, педагогических, материально-финансовых и других условий, необходимых для оптимального функционирования и развития отрасли, реализации её цели.

Теоретическое осмысление проблем государственного управления образованием представлено в работах таких авторов, как В. Аверьянова, Л. Антошкин, Г. Атаманчука, В. Бакуменко, А. Волкова, Л. Гриневич и др. Однако, несмотря на значительное количество работ посвящённых обозначенной теме, отсутствуют научные работы, в которых бы комплексно рассматривались научно-практические основы государственного управления образованием.

Целью данной работы является исследование сущности и особенностей государственного управления образованием и в частности, управления образовательными учреждениями.

Государственное управление образованием – это определённый вид деятельности органов государства, имеющий исполнительный и распорядительный характер и заключающийся в организующем влиянии на общественные отношения в сфере образования путём применения государственно-властных полномочий. В тоже время, государственное управление образованием – это отдельная отрасль государственного управления, которая обеспечивает планомерное влияние на образовательную сферу, которая базируется на законах и других нормативных актах, и направлена на развитие данной системы.

Управление образованием можем определить также как целенаправленное воздействие субъектов управления различных уровней (государственного, регионального, местного) на все звенья образования для обеспечения и дальнейшего развития общества и его культуры.

Цель управления образованием делится на: общую, цель высших и низших уровней управления. Общая цель управления заключается в обеспечении функционирования и развития образовательной отрасли, её саморегуляции на государственном, региональном и местном уровнях. Цель управления образованием требует реализацию таких задач:

1) повышение эффективности работы органов управления образованием;

2) создание полноценной правовой базы функционирования и развития системы образования;

3) улучшение работы с управленческими кадрами, повышение их профессионализма, овладение управленческими технологиями;

4) использование положительного отечественного и зарубежного опыта управления образованием;

5) развитие общественной системы самоуправления;

6) доведение до нормативного уровня финансового и материально-технического обеспечения;

7) организация правовой и социальной защиты работников образования.

Государственная образовательная политика – это планомерно организованная деятельность и соответственно целостная, комплексная система мер государственных институтов относительно целенаправленного управления образовательной отраслью с целью её оптимизации, полноценного функционирования и развития, это концентрированное выражение идеологических и социальных принципов, определяющих отношение государства к функционированию и развитию отрасли, определяющие её роль в обществе. Среди характерных черт образовательной политики выделяют:

1) целеустремлённость действия (бездействия) субъектов политики, которая разрабатывается для достижения поставленной цели;

2) государственная политика является ответом на общественные требования;

3) легитимную деятельность государственных институтов на правовой основе, которая является необходимым условием её эффективности.

Основным правовым документом для сферы образования является Конституция Луганской Народной Республики, определяющая и закрепляющая право граждан на образование [3]. Деятельность в сфере образования регулируется рядом нормативных документов. Так, законодательство Луганской Народной республики

в сфере образования представлено, прежде всего, Законом «Об образовании» [2].

Для управления образованием в Луганской Народной Республике создана система государственных органов управления, органов общественного самоуправления, действующих в пределах полномочий, определённых законодательством. В организационно-функциональной структуре государственного управления образованием выделяются три уровня:

1) высший (Народный Совет, Глава Республики, Совет Министров) формирует основы государственной образовательной политики, принимает законы, определяет экономические, социальные, юридические гарантии их реализации, контролирует их соблюдение, утверждает общегосударственные программы развития, объем финансирования.

2) центральный (МОН, другие органы, участвующие в формировании государственной образовательной политики, разрабатывают концепции, прогнозы, проекты целевых государственных программ развития, предложений и дополнений к законодательным актам, осуществляют контроль за соблюдением законодательства в сфере образования.);

3) местный (городские и районные администрации отвечают за реализацию государственной образовательной политики на территории соответствующей административной единицы, готовят и вносят на рассмотрение проекты бюджетных расходов на образование; осуществляют управление учреждениями образования.

Управление образованием – это операционный процесс, который делится на составные части с помощью анализа управленческих функций. Существуют различные подходы к определению функций управления. Функции государственного управления – это виды властных, регулирующих воздействий (действий) государства, по реализации государственных задач. Они имеют объективный характер, тесно связаны с общественными функциями государства. Функции управления образованием осуществляются любым субъектом управления в процессе управления любым объектом.

Каждый уровень управления характеризуется наличием пяти общих функций: целеполагание, планирование, организация, мотивация и контроль. Функции органа государственного управления образованием вытекают из потребностей жизнедеятельности органа управления. Функции органа управления, в отличие от функции управления образованием, называют функциями-задачами.

Они составляют содержание управленческой деятельности конкретного органа управления, и создаётся для выполнения определённых задач.

Структура таких органов, их подразделений определяется сложностью решаемых задач. Процесс управления – это деятельность объединённых в определённую структуру субъектов управления, направленная на достижение целей управления путём реализации определённых функций и применения соответствующих принципов и методов управления. Сущностью процесса управления является влияние на систему образования. Данный процесс характеризуется: целенаправленностью, организационной деятельностью, регулированием, аналитической работой. Процесс управления состоит из следующих стадий: определение цели, прогнозирование (моделирование), планирование; организация, регулирование управленческих воздействий; анализ, контроль. Процесс управления характеризует деятельность органов и работников управления с трёх сторон: содержательной (что делается); организационной (кем, когда и в каком порядке); технологической (как делается). Организационная характеристика процесса управления образованием включает: деятельность субъекта управления; организацию управленческого труда. Технологическая сторона процесса управления заключается в технологии разработки, принятия и реализации управленческих решений, рациональной организации труда работников аппарата управления. Управленческое решение – это программа действий, которая выражается в форме распоряжения, закона, директивы, приказа, содержащих постановку цели, пути и средства достижения этой цели, формы организации деятельности субъектов и объектов управления в процессе реализации решения.

При всём разнообразии моделей управления образованием в мире все они сводятся к двум исторически сложившимся – централизованной и децентрализованной [1].

Централизованная система управления образованием способствует созданию образовательных стандартов, сохранению и укреплению чувства культурной общности населения страны. Централизованная система усиливает авторитарные тенденции в руководстве образованием, ограничивает инициативу педагогических работников и местной администрации, затрудняет поиски новых путей, навязывает излишнее однообразие форм и методов управленческой работы, игнорирует или недооценивает особенности региональной специфики.

Децентрализованная модель управления образованием открывает широкий простор развитию местной инициативы, облегчает проведение разнообразных педагогических экспериментов, позволяет осуществлять развитие образования с учётом местных особенностей.

Благодаря своим положительным чертам каждая из моделей управления образованием находит место в современном мире.

Реализация государственной образовательной политики предполагает изучение фактов и тенденций, прогнозирование и подготовку рекомендаций по конкретным действиям с учётом имеющихся ресурсов в соответствии с поставленными целями.

Таким образом, главным принципом управления образованием на всех структурных уровнях должен быть признан системный принцип. Государственное управление образованием должно удовлетворять потребности общества и обеспечивать доступность образования. Эффективность управления образовательными учреждениями должна обеспечиваться за счёт распределения компетенций организаций различных вертикальных структурных уровней.

Список использованной литературы

1. Гаевская Л. Методологическое исследование развитие государственно-общественного управления образованием в исторической ретроспективе / Л. Гаевская // Экономика и государство, 2009. – №7. – С. 106 – 109.

2. Закон об образовании Луганской Народной Республики: от 30.09.2016 №128-П [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobr.su/docs/laws/27-zakon-ob-obrazovanii.html>

3. Конституция Луганской Народной Республики (с изменениями, внесёнными законами ЛНР) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/>

4. Крыжко В.В. Основы менеджмента в образовании: теория, практика и психология успешного управления / В.В. Крыжко, Е.М. Павлютенков – Запорожье: Просвита, 2000. – 260 с.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**Механизмы обеспечения экономической
безопасности в условиях развития
трансграничного сотрудничества
(Том 1)**

*Материалы III Международной
научно-практической конференции*

(г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.)

Главный редактор – Денисенко И.А.
Корректор – Ретивцев И.В.
Вёрстка – Ретивцев И.В.

Материалы печатаются на языке оригинала

Подписано в печать 16.04.2019. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman.
Печать ризографическая. Формат 60×84/16.
Усл. печ. 19,8. Уч.-изд. л 21,2.
Тираж 100 экз. Заказ № 34-19.

Отпечатано в типографии, адрес: г. Луганск, ул. Даля, д. 3 (б)